



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS,
AÑO 2024**

AUTORES:

KENNDRY JAIR REQUENA SUAREZ

CESAR NAUN BRIONES CAPA

TUTOR:

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MGT.

PLAYAS – ECUADOR

2026

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS,**

AÑO 2024

AUTORES:

KENNDRY JAIR REQUENA SUÁREZ

CESAR NAUN BRIONES CAPA

TUTOR:

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MGT.

PLAYAS – ECUADOR

2026

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título **“LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS, AÑO 2024.”** presentado por los estudiantes **KENNDRY JAIR REQUENA SUAREZ** y **CESAR NAUN BRIONES CAPA**, portadores de la cédula de ciudadanía N.º 0942802398 y N.º 1106044355, respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADOS**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden.

Atentamente,



Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgtr.

Tutor

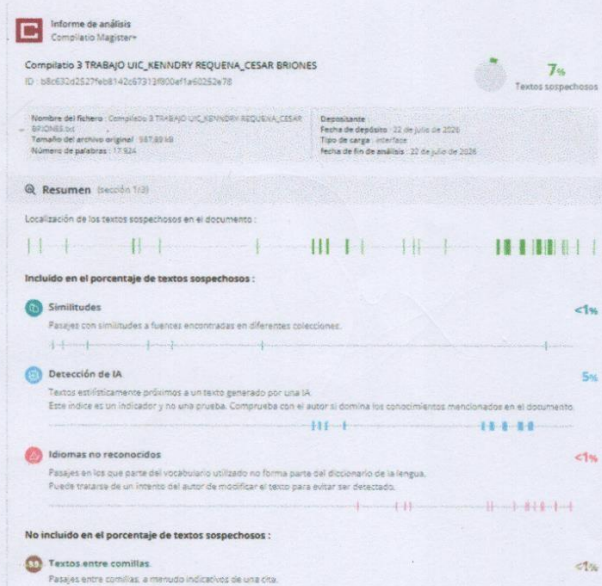
C.I.: 0922472998

Celular: 0991591304

Correo: tramosr2998@upse.edu.ec

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: “**LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS, AÑO 2024.**”, cuya autoría corresponde a los estudiantes **KENNDRY JAIR REQUENA SUAREZ** y **CESAR NAUN BRIONES CAPA**, de la Carrera de Derecho, **CERTIFICO**, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio **COMPILATIO**, obteniendo un porcentaje de similitud del **7%**, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Atentamente,

Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgtr.

Tutor

C.I.: 0922472998

Celular: 0991591304

Correo: tramosr2998@upse.edu.ec

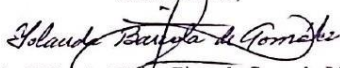
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

CERTIFICO

Que, he revisado el trabajo de Integración Curricular de título: **LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS, AÑO 2024**, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena **KENNDRY JAIR REQUENA SUÁREZ Y CESAR NAUN BRIONES CAPA**, previo a la obtención del título de **ABOGADO**. Que, hemos realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidas proactivamente por los mencionados estudiantes, corroborando que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias, hacer uso de este certificado como a bien convengan

Atentamente,


Lic. Yolanda Elvira Barzola Segovia Mgt.

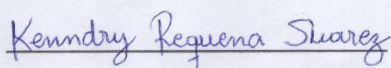
C.I. No. 0904075140
Lic. en Ciencias de la Educación, esp. Lengua y Literatura
Registro SENESCYT
Reg. 1006-08-855363
2008-08-21
Magister Diseño y Eval. de Modelos Educativos
Reg. 1050-12-86029391
2012-11-22
Teléfono No 0969973579

Playas, a los 21 días del mes de Julio de 2026

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, **KENNDRY JAIR REQUENA SUAREZ Y CESAR NAUN BRIONES CAPA**, estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena – Sede Villamil Playas, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título “**LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS, AÑO 2024.**”, el cual ha sido desarrollado íntegramente por nosotros, con apego a los principios de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente,



Kenndry Jair Requena Suarez

C.I.: 0942802398

Celular: 0985153324

Correo: kenndryrequena@gmail.com



Cesar Naun Briones Capa

C.I.: 1106044355

Celular: 0962755341

Correo: cesarnaunbriones22@gmail.com

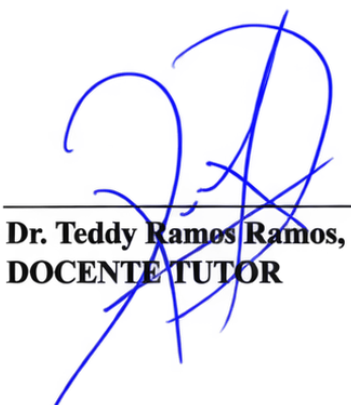
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Brenda Reyes Tomala, Mgtr.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE
DERECHO



Ab. Pedro Álvarez Betancourt, Mgtr.
DOCENTE ESPECIALISTA



Dr. Teddy Ramos Ramos, Mgtr.
DOCENTE TUTOR



Ab. Wilfrido Wasbrum Tinoco, Mgtr.
DOCENTE DE UIC

DEDICATORIA

A Dios, mi fortaleza para superar cada obstáculo, a mi padre que me guía desde el cielo, a mi madre Lcda. Isis Suárez, Mgtr., a mi abuela Elena Villamar, mi querida Mamá Abuela y a toda mi familia, mi motor y mi refugio.

Kenndry Jair Requena Suarez

A Dios mi luz y fortaleza, a mis amados padres fuente de mis valores, a mi querida abuela y segunda madre en el cielo y a mi familia siempre presente e incondicional.

Cesar Naun Briones Capa

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por bendecirnos, guiar nuestros pasos y concedernos la fortaleza, la sabiduría y la constancia necesarias para alcanzar este importante logro profesional.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento al rector doctor Néstor Vicente Acosta Lozano, a nuestra vicerrectora doctora Maritza Gisella Paula Chica, y por supuesto al Director de la poderosísima de Carrera de Derecho doctor Grickson Víctor Coronel Ortiz, como también a los docentes de esta carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, sede cantón Playas, por sus enseñanzas y compromiso con nuestra formación académica, en especial, agradecemos a los doctores Andrés Zuleta, Pedro Álvarez, Wilfrido Wasbrum Tinoco e Isabel Gallegos, por sus valiosos aportes durante nuestro proceso de formación.

Hacemos extensivo un reconocimiento especial a nuestro docente tutor, el Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgtr., por su orientación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de este trabajo de titulación.

A nuestros compañeros de aula con quienes compartimos años de aprendizaje, desafíos, alegrías y experiencias inolvidables.

A todas las personas que, de una u otra manera, nos brindaron su apoyo y motivación durante este proceso académico, la confianza y colaboración fueron fundamentales para culminar con éxito esta etapa de nuestra formación profesional.

Kenndry Jair Requena Suarez

Cesar Naun Briones Capa

ÍNDICE

CONTRAPORTADA	II
DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
ÍNDICE	X
ÍNDICE DE TABLAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación	6
1.5. Variables de investigación.....	7
1.6. Idea a defender.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1. Marco Teórico.....	9
2.1.1. La mediación laboral	9
2.1.2. Resolución de conflictos laborales.....	16
2.2. Marco legal	20
2.2.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)	20
2.2.2. Ley de Arbitraje y Mediación	21
2.2.3. Código del Trabajo ecuatoriano	22
2.2.4. Acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo	23
2.2.5. Reglamento de funcionamiento de centros de mediación.....	24
2.2.6. Instrumentos internacionales.....	24

2.3. Marco conceptual.....	25
CAPÍTULO III.....	28
MARCO METODOLÓGICO.....	28
3.1. Diseño de la investigación	28
3.2. Población y muestra.....	29
3.2.1. Población o universo de estudio	29
3.2.2. Tipo de muestreo: no probabilístico intencional	29
3.2.3. Corpus documental analizado	30
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	31
3.4. Procedimiento o fases de la investigación	31
3.5. Criterios de rigor y consideraciones éticas	31
CAPÍTULO IV	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	38
4.1.1. Nota metodológica sobre el corpus de casos analizados.....	38
4.1.2. Caso 1: Despido intempestivo en establecimiento de alimentación	38
4.1.3. Caso 2: Liquidación incompleta en establecimiento hotelero	39
4.1.4. Caso 3: Sueldos pendientes en comercio minorista	40
4.1.5. Caso 4: Falta de afiliación al IESS en actividad de pesca artesanal	41
4.1.6. Caso 5: Horas suplementarias no pagadas en temporada alta.....	42
4.1.7. Caso 6: Décimo cuarto sueldo y vacaciones impagas de un guardia de seguridad	43
4.1.8. Caso 7: Terminación por mutuo acuerdo con bonificación por desahucio	44
4.1.9. Caso 8: Despido de una trabajadora en estado de gestación.....	45
4.1.10. Caso 9: Liquidación de un trabajador de la construcción	46
4.1.11. Caso 10: Despido y utilidades no pagadas en actividad turística marítima	47
4.2. Discusión general de los hallazgos	58
4.3. Verificación de la idea a defender	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA	63
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	40
Tabla 2 Análisis por caso: Formas de resolución	58
Tabla 3 Análisis por caso: Naturaleza jurídica	61
Tabla 4 Análisis por caso: Voluntad de las partes	64
Tabla 5 Hallazgos consolidados y discusión general	68

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO

**“LA MEDIACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS EN EL CANTÓN PLAYAS, AÑO 2024”**

Autores: Kenndry Jair Requena Suarez y Cesar Naun Briones Capa

Tutor: Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos, Mgt.

RESUMEN

Se analizó la mediación laboral como mecanismo de resolución de conflictos en el cantón Playas, provincia del Guayas, durante el año 2024, con el propósito de examinar sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional, y de describir las formas de resolución, las obligaciones pendientes, la voluntad de las partes y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados. El problema partió de la contradicción entre el sólido respaldo constitucional y legal de la mediación, reconocida en el artículo 190 de la Constitución, y su escaso aprovechamiento real en el entorno laboral del cantón, en donde al no existir patrocinio por parte del trabajador estarían en riesgo sus derechos irrenunciables. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, diseño no experimental y corte transversal, y tuvo como técnica central la observación documental de diez actas de mediación laboral individual, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico intencional debido a su carácter confidencial. La normativa y la jurisprudencia se emplearon como marco de referencia para interpretar el contenido de esas actas, y no como objeto de análisis en sí mismas. La base teórica se sustentó en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución. Los resultados evidenciaron que la eficacia de la mediación dependió de la diligencia particular del mediador y de la prueba aportada por el propio trabajador. En siete de las diez actas las obligaciones correspondieron a derechos ciertos y nueve de los diez acuerdos se cumplieron espontáneamente, lo que confirmó que el acta no garantiza por sí sola su cumplimiento.

Palabras clave: Mediación laboral, Resolución de conflictos, Irrenunciabilidad, Acceso a la justicia.

ABSTRACT

This study analyzed labor mediation as a conflict resolution mechanism in the Playas canton, Guayas province, during 2024. The purpose was to examine its doctrinal-normative, institutional-procedural, cognitive, and functional dimensions, and to describe the forms of resolution, outstanding obligations, the parties' willingness, and compliance with the agreements reached. The problem stemmed from the contradiction between the strong constitutional and legal support for mediation, recognized in Article 190 of the Constitution, and its limited actual use in the canton's workplace. The lack of worker representation in mediation puts workers' inalienable rights at risk. The study employed a qualitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional design. The central technique was the documentary review of ten individual labor mediation records, selected through purposive non-probability sampling due to their confidential nature. The regulations and jurisprudence were used as a framework for interpreting the content of these records, not as objects of analysis in themselves. The theoretical basis rested on the principle of the inalienability of labor rights, as established in Article 326, paragraph 2 of the Constitution. The results showed that the effectiveness of the mediation depended on the mediator's diligence and the evidence provided by the worker. In seven of the ten records, the obligations corresponded to established rights, and nine of the ten agreements were fulfilled spontaneously, confirming that the record alone does not guarantee compliance.

Keywords: Labor mediation, Conflict resolution, Non-waivability, Access to justice.

INTRODUCCIÓN

La resolución de los conflictos que se originan entre trabajadores y empleadores constituye uno de los más grandes y permanentes desafíos del sistema de justicia, tanto por el volumen de causas que ingresan a los tribunales como por la naturaleza de los derechos que se hallan en juego, lo que a la vez se enfrenta a la lentitud procesal y al costo en sí del litigio; por ello el ordenamiento ecuatoriano ha incorporado al mecanismo alternativo denominado mediación que es el llamado a facilitar acuerdos entre las partes y así aliviar la carga en la administración de justicia, iniciando su aplicación en el ámbito laboral; sin embargo plantea una tensión particular, y es la de conciliar la promoción constitucional de los métodos alternativos, previstos en el artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador, con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 326, numeral 2 de la norma ibidem, es por eso que el presente trabajo se ocupa de estudiar esa tensión a partir de una realidad concreta y escasamente investigada, la del cantón Playas, provincia del Guayas, durante el año 2024; un territorio marcado por la informalidad, la estacionalidad del turismo, la pesca artesanal y la construcción de pequeña escala, condiciones que vuelven especialmente sensible el uso de la mediación como vía de solución de las controversias de trabajo.

En el Capítulo I se observa cómo se desarrolla el problema de investigación, analizando la contradicción entre el sólido respaldo normativo de la mediación laboral y, su escaso aprovechamiento real en el cantón Playas, pues los trabajadores están acudiendo mayoritariamente al litigio o a los arreglos informales antes que al procedimiento mediador, formulándose la pregunta de investigación precisamente a partir de este planteamiento, a continuación se establecen el objetivo general y los objetivos específicos, y se expone la justificación del estudio en sus dimensiones jurídica, social y metodológica; cerrando el capítulo con la definición de las variables: mediación laboral como variable independiente y la resolución de conflictos como variable dependiente así como con la idea a defender que sostiene que la mediación laboral solo opera como mecanismo idóneo cuando respeta la irrenunciabilidad de los derechos, cuando cuenta con cobertura territorial y con mediadores capacitados y cuando se apoya en una cultura jurídica que reconoce al diálogo como vía legítima de pacificación en las relaciones laborales.

El Capítulo II presenta el marco referencial, que examina sobre la base de la doctrina nacional e internacional el fundamento teórico de la mediación, así como los principios

rectores de voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad y neutralidad; y, su naturaleza jurídica híbrida, situada a medio camino entre el acto de autonomía de la voluntad y la sentencia ejecutoriada; abordando también las dimensiones institucional, procedimental, cognitiva y funcional del mecanismo, ordenando el marco legal que lo sostiene y que se encuentra integrado por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Arbitraje y Mediación, el Código del Trabajo, los acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo y los instrumentos internacionales pertinentes, además de precisar los términos que orientan al análisis posterior.

En el Capítulo III encontramos al marco metodológico, empezando por el enfoque de la investigación que es cualitativo y de alcance descriptivo, con un diseño no experimental y de corte transversal, lo que es coherente con un objeto de estudio que no reclama medición estadística sino comprensión de sentidos, prácticas y significados normativos; para el efecto se articulan los métodos analítico-sintético, inductivo y de estudio de caso, trabajando con una muestra de diez (10) actas de mediación laboral individual del cantón Playas correspondientes al año 2024, que fueron seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico intencional en atención al carácter confidencial de estos documentos.

Finalmente el Capítulo IV recoge los resultados y su discusión mediante el análisis caso por caso de las diez (10) actas revisadas; aquí se describen las formas por las que se encauzó cada conflicto, la naturaleza de las obligaciones reconocidas, la voluntad manifestada por las partes y el grado de cumplimiento de los acuerdos, es así que el examen conjunto de los hallazgos permite verificar la idea a defender y advertir que si bien la mediación resolvió la mayoría de los conflictos analizados, su eficacia dependió en gran medida de la diligencia particular de cada mediador y de la prueba que el propio trabajador logró aportar, antes que de las propias garantías estructurales del sistema, llevándonos a culminar la investigación con las conclusiones y recomendaciones derivadas de dicho análisis.

Esta investigación no se limita per se a describir el funcionamiento formal de la mediación laboral sino que busca comprender a partir de casos reales, si el mecanismo mencionado protege efectivamente al trabajador o si bajo la apariencia de un acuerdo voluntario estaría debilitando derechos que la ley declara irrenunciables para el empleado, lo que nos lleva a la aspiración de ofrecer elementos de juicio útiles para fortalecer el acceso a la justicia y la cultura de paz en las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El tratamiento oportuno de las controversias surgidas en el ámbito del trabajo representa un componente esencial para asegurar la protección efectiva de los derechos y para consolidar vías alternativas que reduzcan la judicialización de las disputas entre quienes prestan servicios y quienes los contratan, de ahí que en las últimas décadas numerosos ordenamientos jurídicos han adoptado procedimientos basados en el consenso, quizás motivados por la necesidad de agilizar las respuestas institucionales y para aliviar la saturación que afecta a los órganos de la administración de justicia, todo esto en sintonía con esa tendencia, por eso el presente estudio se propuso examinar a la mediación laboral en su condición de mecanismo de resolución de conflictos en el cantón Playas durante el año 2024, atendiendo a los factores jurídicos e institucionales que condicionaron su empleo; al respecto de este particular los autores Cedeño Espinoza y Pérez Barrios (2023) destacaron que las herramientas alternativas operan como recursos complementarios que amplían el acceso a la justicia y contienen la prolongación innecesaria de los litigios.

En el plano internacional, las disputas de carácter laboral han persistido como una dificultad recurrente para los sistemas de justicia, asociada a incumplimientos de los contratos, reclamos por remuneraciones, terminaciones unilaterales de la relación de trabajo y desavenencias sobre las condiciones en que esta se desarrolla. Frente a ello, distintos Estados han integrado mecanismos alternativos con la finalidad de evitar procesos judiciales extensos y de propiciar entendimientos negociados entre las partes. En esa línea, investigaciones comparadas referidas a los regímenes laborales europeos concluyeron que tanto la mediación como las fórmulas de conciliación contribuyeron a acortar las controversias y a mejorar la manera en que las instituciones gestionan los desacuerdos laborales (Ibsen, 2019).

En el contexto latinoamericano, las mutaciones del mercado de trabajo y los elevados niveles de informalidad han favorecido el aumento de los conflictos originados en el incumplimiento de las obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores. Varios

países de la región enfrentaron, además, obstáculos para garantizar el ingreso a los mecanismos alternativos, derivados de carencias estructurales y de orden administrativo en sus sistemas de justicia laboral. De modo coincidente, estudios efectuados en el área pusieron de manifiesto que la edificación de una cultura jurídica favorable a la mediación siguió tropezando con barreras vinculadas tanto al escaso conocimiento del procedimiento como a las restricciones propias de las instituciones (Patiño Espinoza, 2023).

En el caso ecuatoriano, la mediación fue acogida por el ordenamiento jurídico como una alternativa destinada a estimular los acuerdos entre las partes y a descongestionar la actividad judicial, esto se dio a través de la Constitución de la República del Ecuador que en su artículo 190 admitió el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para dirimir conflictos en materias susceptibles de transacción; por otra parte el artículo 326 numerales 2 y 11 consagraron la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales y autorizó la transacción en este campo siempre y cuando ella no derivara en la renuncia de derechos protegidos, sumándose también el Código del Trabajo que en sus artículos 470 y 555, previó la intervención de la mediación en los conflictos colectivos, confirió atribuciones precisas a la Dirección de Mediación Laboral; sin embargo de este andamiaje, Cedeño Espinoza y Pérez Barrios (2023) advirtieron que a pesar del sólido sustento normativo, el aprovechamiento concreto de la mediación laboral continuó mostrando deficiencias relacionadas con su divulgación y con el alcance de las instituciones encargadas de facilitarla.

En el cantón Playas, provincia del Guayas, se observó una realidad laboral que está marcada por la estacionalidad del turismo, pesca artesanal, comercio informal y la actividad constructora de pequeña escala, estas actividades se caracterizaron por vínculos laborales precarios, acuerdos pactados de manera verbal y una marcada rotación del personal, circunstancias que dieron lugar con asiduidad a desacuerdos por despidos intempestivos, salarios impagos, omisión de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, jornadas que excedían lo permitido y liquidaciones calculadas de forma incompleta. Ante este panorama, los trabajadores optaron mayoritariamente por la vía judicial ordinaria y solo de manera marginal por procedimientos alternativos como la mediación, lo que retrasó la solución de las disputas y entorpeció el logro de acuerdos en tiempos razonables.

Los factores que explicaron la presencia de esta problemática se ubicaron en los planos de lo normativo, institucional, cognitivo y funcional, restringiendo todos ellos el uso real de la

mediación laboral, y aun cuando el respaldo constitucional y legal fue amplio, persistieron dificultades ligadas a la concentración territorial de los centros especializados, a la débil difusión institucional y a un limitado conocimiento del procedimiento por parte de empleadores y trabajadores; así también se constató el predominio de una mentalidad jurídica que se inclina claramente hacia el litigio y la sensación de que la mediación no ofrecía garantías suficientes para la salvaguarda de los derechos laborales, por eso al respecto Cabrera Cabrera (2023) afirmó que tanto las restricciones de orden institucional como el desconocimiento de las vías alternativas repercutieron directamente en el empleo de la mediación laboral.

Las repercusiones de esta situación rebasaron el interés particular de empleadores y trabajadores e incidieron sobre la administración de justicia y sobre el conjunto de la comunidad pues las constantes controversias laborales sin cauces eficaces de solución agravaron la carga de trabajo de los juzgados, dilatando los plazos de respuesta y elevando los costos económicos y emocionales que debieron asumir las partes, además a ello se añadió que el escaso recurso a los mecanismos alternativos comprometió la estabilidad económica de los trabajadores y de sus familias, debilitando la confianza en los organismos llamados a tutelar los derechos laborales y obstaculizando la construcción de relaciones de trabajo asentadas en la cooperación y en la seguridad jurídica.

La presente investigación posibilitó el análisis de la mediación laboral como mecanismo de resolución de conflictos en el cantón Playas durante el año 2024, a partir de la identificación de los factores: normativos, institucionales, cognitivos y funcionales que incidieron en su aplicación; de igual manera, el estudio ofreció elementos de juicio para comprender las limitaciones y plantear recomendaciones dirigidas a robustecer la aplicación de la mediación, impulsando a la vez las líneas de acción que mejoren el acceso a la justicia y hagan más eficiente la solución de los conflictos laborales.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la mediación laboral, en sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional, se refleja en las formas de resolución, las obligaciones pendientes, la voluntad de las partes y el cumplimiento de los acuerdos registrados en los conflictos laborales suscitados en el cantón Playas durante el año 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar, desde un enfoque cualitativo, la mediación laboral como mecanismo de resolución de conflictos en el cantón Playas durante el año 2024, examinando sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional, con el fin de describir las formas de resolución, las obligaciones pendientes, la voluntad de las partes y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en las actas analizadas.

1.3.2. Objetivos específicos

- Examinar el fundamento doctrinario, los principios rectores y la naturaleza jurídica de la mediación laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, tomando como marco de referencia la Constitución, la Ley de Arbitraje y Mediación, el Código del Trabajo y los acuerdos ministeriales aplicables, con el fin de disponer de las categorías con las que se interpretan las actas analizadas.
- Identificar la estructura institucional, las etapas procedimentales y la cobertura territorial del servicio de mediación laboral disponible para los habitantes del cantón Playas, a partir de la información institucional del Consejo de la Judicatura y del Ministerio del Trabajo y de lo que reflejan las propias actas de mediación observadas.
- Describir las formas de resolución, las obligaciones pendientes, la voluntad de las partes y el grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en las diez actas de mediación laboral observadas, correspondientes al cantón Playas durante el año 2024.

1.4. Justificación

Desde la perspectiva jurídica, el estudio aborda una zona de tensión constitucional aún no resuelta del todo en la práctica ecuatoriana: la coexistencia entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que constan en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución y artículo 4 del Código del Trabajo; y, la promoción constitucional de los métodos alternativos de solución de conflictos en el artículo 190 de la norma ibidem. La doctrina ecuatoriana reciente ha mostrado que esta tensión genera dudas en la práctica de los mediadores y vulnerabilidades para los trabajadores cuando el acuerdo, en lugar de

transar sobre intereses, termina afectando derechos ciertos e indiscutidos (Durán-Chávez y López-Alarcón, 2024; Bejarano, 2025).

Desde la perspectiva social, el cantón Playas reúne condiciones que vuelven especialmente sensible esta investigación: alta informalidad, sectores económicos estacionales, baja sindicalización y distancia geográfica respecto a los centros de mediación de la capital provincial. Comprender cómo se aplica, o se deja de aplicar, la mediación laboral en este territorio permite proponer recomendaciones orientadas a fortalecer el acceso a la justicia, la cultura de paz y la pacificación de las relaciones laborales en una localidad que ha sido escasamente estudiada por la literatura jurídica ecuatoriana.

Desde la perspectiva metodológica, la investigación se desarrolla bajo un enfoque exclusivamente cualitativo, de tipo descriptivo, cuya técnica central del estudio es la observación documental mediante el empleo de una ficha estructurada, aplicada a las diez (10) actas de mediación laboral que precisamente conforman la muestra, actas a las que se accedió de manera autorizada respetando su carácter confidencial y al interés exclusivo que sobre ellas conservan las partes que intervinieron en cada procedimiento, adicionalmente la normativa nacional e internacional, los informes del Consejo de la Judicatura y del Ministerio del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia se incorporan únicamente como marco de referencia que permite comprender e interpretar el contenido de las actas y no como material sometido a un análisis normativo autónomo.

Esta opción metodológica es coherente con el objeto de estudio: el problema no se resuelve mediante la cuantificación estadística de comportamientos, sino mediante la comprensión de sentidos, prácticas, significados normativos y dinámicas institucionales; por esa razón se descartan las técnicas de naturaleza cuantitativa, es decir encuestas con escalas Likert, coeficientes de correlación, pruebas estadísticas; y, se privilegian las herramientas propias de la investigación jurídica cualitativa, ampliamente utilizadas en estudios recientes sobre mediación laboral en Ecuador (López y Montalvo-Ramos, 2024; Cueva-Vera et al., 2025; Macera Córdova y Barrionuevo Núñez, 2026).

1.5. Variables de investigación

Variable dependiente

- Resolución de conflictos.

La resolución de conflictos, que para este caso se consideran los laborales, es el resultado observable y medible que se desprende de cada acta de mediación analizada: la vía por la que finalmente se encauzó la controversia, las obligaciones que quedaron pendientes de cumplimiento, la voluntad efectivamente manifestada por las partes durante el procedimiento y el grado en que el acuerdo suscrito se cumplió. Es lo que varía en función de cómo opere la mediación en cada caso concreto. Las dimensiones que le corresponden son: formas de resolución, obligaciones pendientes, voluntad de las partes y cumplimiento del acuerdo.

Variable Independiente

- Mediación laboral

La mediación laboral es el factor cuya presencia, configuración normativa e implementación práctica se supone que produce o debería producir un efecto sobre el conflicto laboral. Es el mecanismo que actúa como antecedente causal; pudiéndose observar su aplicación o ausencia en el cantón Playas. Las dimensiones de esta variable son: Doctrinaria-normativa, institucional y procedimental, cognitiva y de cultura jurídica; y, funcional (rol y competencias del mediador).

1.6. Idea a defender

La mediación laboral, comprendida desde sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional, no constituye un mecanismo idóneo para la resolución de conflictos laborales en el cantón Playas durante el año 2024 siempre que su aplicación no respete escrupulosamente la irrenunciabilidad de los derechos laborales, no cuente con cobertura territorial y con mediadores debidamente capacitados, y no se sustente en una cultura jurídica que reconozca al diálogo como vía legítima de pacificación de las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. La mediación laboral

2.1.1.1. Dimensión Doctrinaria – Normativa

a) Fundamento teórico y conceptual de la mediación laboral

La mediación laboral, entendida como una expresión específica de los métodos alternativos de solución de conflictos, denominados MASC, aplicada al ámbito del trabajo, hunde sus raíces en una tradición milenaria de resolución pacífica de disputas. Al respecto Christopher Moore (2022) define a la mediación como la intervención de un tercero neutral, aceptable para las partes y sin poder de decisión que asiste a quienes se encuentran en disputa para que alcancen voluntariamente un acuerdo mutuamente satisfactorio, destacando por definición dos rasgos esenciales que son: la voluntariedad de los sujetos en conflicto y la ausencia de poder decisorio del mediador pues quienes deciden son las propias partes, por ello se diferencia a la mediación del arbitraje y por consiguiente de la jurisdicción ordinaria.

En el plano de lo conceptual, los autores Fisher, Ury y Patton (2011) han realizado aportes al modelo de la negociación basada en intereses, lo que constituye uno de los fundamentos de la mediación contemporánea, de ahí que su propuesta de separar a las personas del problema y concentrarse en intereses pero no en posiciones, generando opciones de mutuo beneficio y acudiendo a criterios objetivos, consolida la base operativa de los procesos mediadores actuales y ha sido ampliamente adoptada por los centros de mediación ecuatorianos; al respecto también el autor Santor Salcedo (2006) coloca a la mediación laboral dentro del paradigma de la autonomía colectiva y del diálogo social subrayando su firme orientación hacia el diálogo y la restauración versus la confrontación litigiosa.

Para los autores López y Montalvo-Ramos (2024) dentro del contexto ecuatoriano contemporáneo determinan a la mediación laboral como un mecanismo que combina el principio de autonomía de la voluntad con el del derecho del trabajo, mientras que al

tiempo los autores Macera Córdova y Barrionuevo Núñez (2026) la describen como un instrumento de pacificación social que permite descongestionar los tribunales sin renunciar a la protección del trabajador, así también los autores Cueva-Vera et al. (2025) recalcan al respecto que la mediación lejos de ser una privatización de la justicia, constituye una vía de justicia social, siempre que se preserven los derechos irrenunciables y se asegure el acceso equitativo al servicio.

La definición ecuatoriana oficial se encuentra en el artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación, que la concibe como un procedimiento de solución de conflictos en el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto. Aplicada al ámbito laboral, esta definición se interpreta a la luz de los principios protectorios contenidos en los artículos 33 y 326 de la Constitución y en el artículo 4 del Código del Trabajo, lo que delimita su campo de actuación a los derechos transigibles como los beneficios adicionales, montos de liquidación, formas de pago, plazos, etc y excluye aquello que constituye el núcleo duro de los derechos irrenunciables.

b) Principios rectores: voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad y neutralidad

La doctrina identifica un conjunto de principios que configuran la identidad de la mediación y sin los cuales ésta no podría diferenciarse de otros mecanismos de solución de conflictos, de ahí que la voluntariedad constituye el principio rector por excelencia, pues las partes acuden libremente para aplicar al procedimiento, luego lo abandonan cuando lo consideran oportuno y finalmente pactan los términos del acuerdo en ejercicio de su propia autonomía, por ello al respecto Bejarano (2025) observa que en materia laboral este principio se modula con el principio de irrenunciabilidad: “la voluntad del trabajador es real y libre solo cuando se ejerce sobre derechos transigibles y con conocimiento pleno de su situación jurídica”.

Cabe mencionar que la confidencialidad protege a las partes frente al uso posterior en sede judicial, es decir que existe protección de la información compartida durante la mediación incluso al pasar el tiempo y precisamente esta garantía estimula el diálogo abierto y honesto, sobre la base de lo cual puede construirse un acuerdo sostenible; por otra parte Moore 2022 menciona que la imparcialidad y la neutralidad del mediador, aunque suelen presentarse como sinónimos, conservan matices doctrinales como que la imparcialidad alude a la ausencia de favoritismos durante el proceso, mientras que la neutralidad apunta a la posición equidistante del mediador frente a los intereses en juego; se suman a esto los

principios de igualdad procesal, buena fe y flexibilidad que orientan tanto la conducta de las partes como la del mediador.

En el ordenamiento ecuatoriano los principios antes mencionados se desprenden de la Ley de Arbitraje y Mediación, y de su Reglamento aprobado mediante Decreto Ejecutivo No. 165 de 2021 y del Acuerdo Ministerial MDT-2022-236, mismo que establece las directrices específicas para la mediación laboral, es así que la Defensoría Pública del Ecuador y el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial han incorporado estos principios como ejes operativos de su actuación; la eficacia real de la mediación laboral depende de que estos principios se traduzcan en prácticas verificables y no en simples declaraciones formales.

c) Naturaleza jurídica de la mediación laboral en el ordenamiento ecuatoriano

La naturaleza jurídica de la mediación laboral es híbrida, ya que en su origen es un acto de autonomía de la voluntad, próximo al contrato de transacción regulado por el Código Civil; en su efecto procesal en cambio, se asemeja a la sentencia ejecutoriada, conforme al artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación que confiere al acta de mediación el valor de cosa juzgada y la condición de título de ejecución del artículo 363 del COGEP, para lo que la Corte Nacional de Justicia ha confirmado este carácter en distintas sentencias, al sostener que el acta de mediación es vinculante y tiene efectos finales, semejantes a los de una sentencia firme.

De lo mencionado en los párrafos anteriores los autores Durán-Chávez y López-Alarcón (2024) advierten que la fuerza de la cosa juzgada que se otorga al acta puede convertirse en una espada de doble filo, cuando bajo apariencia de transacción se afectan derechos irrenunciables del trabajador; también Bejarano (2025) propone en su guía que la naturaleza jurídica del acta debe leerse a la luz de la Constitución de la República del Ecuador en donde el efecto de cosa juzgada no convalida estipulaciones contrarias al orden público laboral; en consecuencia, los tribunales conservan una facultad excepcional de revisión cuando el acuerdo se desborda de los límites materiales de la transacción.

En cuanto a la doctrina ecuatoriana reciente López y Montalvo-Ramos (2024) afirman que la mediación laboral participa de la naturaleza de los actos jurisdiccionales en sentido amplio, sin perder su raíz contractual, es decir que esta dualidad obliga al mediador a un papel activo en el control de legalidad del acuerdo, por eso no basta con que las partes consientan; el contenido del acta debe ser además jurídicamente posible, lícito y respetuoso

del principio protectorio, es indispensable comprender esta naturaleza para evaluar más adelante la eficacia y la suficiencia material de los acuerdos suscritos en el cantón Playas.

2.1.1.2. Dimensión Institucional y Procedimental

a) Estructura institucional del sistema de mediación en Ecuador

La arquitectura institucional de la mediación laboral en Ecuador es plural y en ocasiones fragmentaria, se compone de tres actores principales: en primer lugar está el Consejo de la Judicatura a través del Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial y de los centros privados debidamente registrados conforme al artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación y al artículo 264, numeral 17, del Código Orgánico de la Función Judicial, de los cuales el Boletín Estadístico del Consejo de la Judicatura (2025) reporta que son 3.525 mediadores activos a diciembre de 2024 con un crecimiento sostenido de los centros entre 2019 y 2024 aunque con mayor concentración en las grandes ciudades; en segundo lugar, el Ministerio del Trabajo con la Dirección de Mediación Laboral y los Centros de Mediación Laboral provinciales, cuya competencia se proyecta principalmente sobre los conflictos colectivos en virtud de los artículos 470 y 555 del Código del Trabajo, las directrices para la aplicación de la mediación laboral se establecen en el Acuerdo Ministerial MDT-2022-236, mientras que el Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 reglamenta la presentación, negociación y suscripción de contratos colectivos y actas transaccionales en el sector privado y público; y, en tercer lugar está la Defensoría Pública que cuenta con un Centro de Mediación con la competencia sobre conflictos laborales individuales que afectan a personas en situación de vulnerabilidad, sumándose a ellos los centros de mediación privados como las cámaras de comercio, universidades, colegios profesionales y los centros de mediación adscritos a gobiernos autónomos descentralizados, como el Centro de Mediación Ciudadano de la Prefectura del Guayas; y precisamente esta pluralidad institucional, aunque amplía el menú de opciones, dificulta la coordinación interinstitucional y la elaboración de estadísticas comparables.

b) Etapas del proceso de mediación laboral

El procedimiento de mediación laboral en el Ecuador puede esquematizarse en cinco (5) etapas: empezando por la solicitud que se presenta de manera directa por una o ambas partes, por derivación judicial conforme al artículo 46 literal c) de la Ley de Arbitraje y Mediación, o por disposición legal en los conflictos colectivos; la convocatoria se comunica a la contraparte con al menos veinticuatro horas de anticipación, conforme al artículo 470 del Código del Trabajo en el ámbito colectivo y a las directrices del Acuerdo

MDT-2022-236 para el ámbito individual; ahora la audiencia de mediación es el momento central del procedimiento, aquí el mediador realiza una sesión informativa, exponiendo las reglas, escuchando a las partes en sesiones conjuntas y privadas, identifica los intereses, explora las opciones y luego conduce a las partes hacia un eventual acuerdo, que se constituye en la suscripción del acta ya sea de acuerdo total, parcial, imposibilidad de acuerdo o constancia de inasistencia, cerrando así el procedimiento; por último, la ejecución del acta, en caso de incumplimiento se realiza por la vía de apremio prevista en el COGEP, sin que el juez de la ejecución acepte excepciones distintas a las nacidas con posterioridad a la suscripción.

Cada una de las etapas antes mencionadas presenta riesgos específicos desde el ámbito laboral, por ejemplo en la solicitud la asimetría de información puede llevar al trabajador a aceptar condiciones desventajosas; ya en la audiencia, la presión del tiempo y la ausencia de asesoría especializada favorecen acuerdos por debajo del mínimo legal; y en la suscripción, la redacción del acta puede contener cláusulas equívocas; es así que una mediación laboral de calidad exige que el mediador identifique y mitigue estos riesgos.

c) Cobertura territorial y acceso al servicio

La cobertura territorial del servicio de mediación laboral es un tanto desigual, por eso al respecto Cueva-Vera et al. (2025) y López y Montalvo-Ramos (2024) coinciden en que los centros de mediación en su mayoría se concentran en las ciudades principales, lo que excluye a poblaciones de cantones rurales y/o periurbanos, en el caso del cantón Playas, los trabajadores y empleadores suelen trasladarse a Guayaquil para acceder a otras opciones de centros de mediación laboral cuando por alguna razón no acceden a la opción local, lo que encarece y desincentiva el uso del mecanismo.

Este déficit de cobertura erosiona el principio de gratuidad y proximidad y se traduce en una privación de hecho del derecho al acceso a la justicia consagrado en los artículos 75 y 76 de la Constitución, al respecto las propuestas doctrinarias recientes de Macera Córdova y Barrionuevo Núñez (2026) sugieren la descentralización del servicio mediante convenios con gobiernos autónomos descentralizados, la incorporación de tecnologías de mediación en línea y la creación de unidades móviles de mediación, la realidad del cantón Playas hace particularmente prioritaria esta discusión.

2.1.1.3. Dimensión Cognitiva y de Cultura Jurídica

a) Cultura mediadora en Ecuador

La cultura jurídica ecuatoriana ha sido históricamente litigiosa. La idea de que el conflicto se resuelve únicamente mediante sentencia judicial está profundamente arraigada en operadores y usuarios del sistema. La Constitución de 2008, al reconocer expresamente los MASC en su artículo 190, abrió un camino que, sin embargo, requiere de una transformación cultural prolongada. El Consejo de la Judicatura (2024) reportó más de 100.000 acuerdos de mediación logrados a nivel nacional, cifra significativa pero que no alcanza a impactar de modo decisivo en la cultura cotidiana del litigio.

La cultura mediadora supone por un lado la valoración del diálogo como vía legítima de resolución del conflicto y por otro, la confianza en que la mediación produce resultados sostenibles, esto en el ámbito laboral es aún más incipiente, pues trabajadores y empleadores tienden a percibir la mediación como una concesión gratuita o como una pérdida de derechos, por ello al respecto Cueva-Vera et al. (2025) sostienen que el desarrollo de una cultura mediadora exige campañas sostenidas de comunicación, inclusión curricular en la formación de abogados y experiencias positivas que sirvan de referencia.

b) Conocimiento del mecanismo por trabajadores y empleadores

El conocimiento que tienen los trabajadores y empleadores al respecto de la mediación laboral es muy bajo, se conoce por investigaciones cualitativas recientes como la de López y Montalvo-Ramos (2024) que muestran que la mayoría de los trabajadores ignora la existencia de centros de mediación gratuitos o de bajo costo, confunden la mediación con la conciliación administrativa y desconoce los efectos jurídicos del acta de mediación; es así que los empleadores suelen ver la mediación como un riesgo de exposición pública o como una vía menos previsible que el litigio, lo que los lleva a retrasar la suscripción de los acuerdos.

Esta carencia de conocimiento se ve reflejada en la calidad del proceso, porque quien no conoce el mecanismo pues difícilmente podrá ejercer su voluntariedad de forma plena, ni evaluar opciones racionalmente o controlar la legalidad del acuerdo, de ahí que en el cantón Playas, donde la informalidad y la dispersión territorial son mayores, este déficit cognitivo se agrava y demanda sin lugar a dudas una mayor difusión de la mediación laboral como mecanismo de resolución de conflictos.

c) Asesoría jurídica y asimetría informativa

La asimetría informativa que se da entre las partes constituye uno de los principales obstáculos para una mediación laboral justa, ya que el empleador suele contar con asesoría jurídica permanente interna y externa, además conoce sus márgenes financieros y puede

preparar la audiencia con antelación, en cambio para el caso del trabajador se presenta generalmente sin abogado, sin claridad sobre sus derechos y bajo la presión económica derivada del cese laboral, de ahí que Bejarano (2025) sostiene que este desequilibrio compromete la voluntariedad real del acuerdo y exige al mediador un papel más activo de equilibrio comunicacional.

Aquí cumplen un rol estratégico la Defensoría Pública y los consultorios jurídicos universitarios, incluido el Consultorio Jurídico Gratuito de la UPSE, pues su intervención previa o concurrente con la mediación, garantiza al trabajador un asesoramiento técnico que reduce significativamente la asimetría y eleva la calidad del acuerdo.

2.1.1.4. Dimensión Funcional: Rol y Competencias del Mediador

a) Perfil profesional del mediador laboral

La figura del mediador laboral exige un perfil profesional específico, claramente la Ley de Arbitraje y Mediación en su artículo 50 exige formación acreditada y experiencia, así también el Reglamento del Consejo de la Judicatura y los reglamentos de centros como el de la Cámara de Comercio de Quito agregan requisitos adicionales tales como un mínimo de noventa (90) horas de capacitación teórico-práctica y experiencia comprobable; ya en el ámbito laboral la idoneidad técnica se traduce en conocimiento amplio del derecho laboral, comprensión de la realidad económica de los sectores productivos y sensibilidad ante las dinámicas de poder, propias de la relación laboral.

Al respecto del perfil típico del mediador, el autor Moore (2022) identifica tres perfiles: el mediador evaluador, que es quien apoya a las partes con análisis técnico de sus posiciones, el mediador facilitador, que es el que privilegia la comunicación y la generación de opciones; y, el mediador transformador, que es el orientado a modificar la calidad de la relación entre las partes, ya en el contexto laboral ecuatoriano predomina el perfil facilitador con sus elementos evaluativos, dado que la materia exige del conocimiento técnico para preservar los derechos que son irrenunciables.

b) Habilidades técnicas y socioemocionales

Las competencias de un mediador laboral combinan dimensiones como las técnicas y las socioemocionales, siendo las técnicas las que destacan el dominio del marco normativo, la capacidad de redacción jurídica del acta, el manejo de instrumentos de cálculo de liquidaciones y el conocimiento de la jurisprudencia; en cuanto a las socioemocionales se encuentran la escucha activa, la empatía, el manejo de emociones, la capacidad de reformulación y la asertividad para evitar acuerdos que afecten a las partes.

La importancia de las habilidades socioemocionales como mencionan Kalter et al. (2021) radica en que la percepción precisa de las emociones de las partes incide directamente en la calidad de los acuerdos, ya que es en el ámbito laboral, en donde el conflicto suele cargar tensiones acumuladas relacionadas con la dignidad, el sustento familiar y la identidad profesional, por eso es que estas competencias socioemocionales adquieren un peso decisivo y es el mediador competente el que sabe dosificar el tiempo, gestionar silencios, descomprimir hostilidades y reconducir el diálogo hacia opciones constructivas que conlleven a un acuerdo de mutuo beneficio para las partes dentro del marco del derecho.

c) Certificación y profesionalización del mediador

La pieza institucional que conecta al perfil con la garantía pública de calidad es la certificación del mediador, misma que en Ecuador se obtiene mediante el registro ante el Consejo de la Judicatura, previa a la formación en un centro reconocido y puede incluso ser revocada en caso de incumplimientos graves; sin embargo los estudios recientes de los autores Cueva-Vera et al. (2025) advierten que la formación inicial es heterogénea, que la formación continua no es obligatoria y que no existen mecanismos consistentes de evaluación de desempeño.

La profesionalización del mediador laboral exige avanzar en cuatro frentes que son: estandarización de programas formativos, formación continua obligatoria, supervisión profesional periódica y construcción de un código deontológico específico, sobre esto Bejarano (2025) propone una guía de buenas prácticas para la mediación laboral individual, que oriente la actuación cotidiana y limite la discrecionalidad indebida del mediador; siendo entonces que el fortalecimiento de esta dimensión funcional resulta indispensable para que la mediación no se convierta, a la práctica, en un mecanismo de renuncia disimulada de derechos.

2.1.2. Resolución de conflictos laborales

2.1.2.1. Formas de resolución de los conflictos laborales

a) Las distintas vías para encauzar el conflicto laboral

En Ecuador cuando surge una controversia entre el empleador y el trabajador, el ordenamiento ofrece varias rutas que pueden coexistir o suceder en el tiempo, la primera es la vía judicial que activa a la Unidad Judicial de Trabajo y culmina en una sentencia que impone una solución a las partes, sin que medie necesariamente su consentimiento sobre el resultado; la segunda es la vía administrativa que está representada principalmente por la

actuación de la Inspectoría de Trabajo que verifica el cumplimiento de las obligaciones patronales y puede propiciar acercamientos entre las partes sin llegar a sustituir al juez; la tercera es la vía extrajudicial en la que las propias partes, solas o con apoyo de un asesor, acuerdan directamente los términos de la finalización de su relación laboral o de la liquidación de valores pendientes, al margen de cualquier instancia pública; y finalmente la cuarta que es la mediación, mecanismo que introduce a un tercero neutral encargado de facilitar el diálogo sin imponer una decisión.

Para los autores Galtung (2003) y Lederach (2008) ninguna de estas vías es intrínsecamente superior a las demás, pues cada una responde a una lógica distinta de gestión del desacuerdo y resulta más o menos adecuada según la naturaleza del conflicto y la relación que las partes deseen conservar, de ahí que la elección de una u otra vía repercute no solo en el resultado económico del conflicto, sino en la posibilidad de que empleador y trabajador continúen relacionándose después de resuelta la disputa.

b) La mediación laboral como una puerta del sistema

Frente a la variedad de opciones la mediación ocupa un lugar particular porque combina elementos de todas ellas, por ejemplo se asemeja a la vía extrajudicial en que las partes conservan el control sobre el resultado pero se aproxima a la vía administrativa en que un tercero acompaña el proceso y produce un efecto similar al de la vía judicial en cuanto a que el acta suscrita adquiere fuerza de cosa juzgada conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, precisamente esta posición intermedia explica por qué al revisar actas de mediación concretas, resulta posible reconstruir no solo el acuerdo alcanzado sino también el camino que las partes recorrieron antes de llegar a dicho acuerdo, incluyendo intentos previos de arreglo directo o gestiones administrativas que no prosperaron y que los obligaron a acudir a la mediación como una salida alternativa propia del sistema normativo ecuatoriano.

c) Conflictos individuales y la elección de la mediación

Esta diversidad de vías no opera del mismo modo para todo conflicto, ya que los conflictos colectivos, en los que intervienen organizaciones de trabajadores, están sujetos a la mediación obligatoria que los artículos 470 y 555 del Código del Trabajo encomiendan a la Dirección de Mediación Laboral, de manera que la vía mediadora se activa por disposición legal y no por elección de las partes; en cambio los conflictos individuales conservan mayor libertad, el trabajador o el empleador pueden optar por la vía judicial, acudir a la inspectoría de trabajo, negociar directamente una salida extrajudicial o acercarse a un

centro de mediación sin que ninguna de estas rutas resulte obligatoria, de ahí que las diez (10) actas revisadas en el presente estudio corresponden en su totalidad a conflictos de esta segunda naturaleza, que la elección de la mediación fue una decisión voluntaria de las partes.

2.1.2.2. Obligaciones pendientes derivadas del conflicto laboral

a) Tipos de obligaciones que suelen quedar pendientes

La mayor parte de los conflictos laborales que llegan a mediación en el cantón Playas gira alrededor de obligaciones económicas concretas que el empleador no satisfizo de manera oportuna. Entre las más recurrentes se encuentran las remuneraciones mensuales impagas, los valores correspondientes a décimo tercero y décimo cuarto sueldo, las vacaciones no gozadas ni compensadas, la liquidación por despido intempestivo y los aportes al IESS que el empleador omitió declarar o pagar, sumándose a ellas con menor frecuencia, las obligaciones derivadas como las horas suplementarias y extraordinarias no reconocidas; y, en sectores como la construcción y la pesca artesanal, los valores pactados verbalmente que nunca llegaron a plasmarse en un contrato escrito.

b) ¿Por qué es importante identificar el tipo de obligación pendiente?

Es muy importante identificar el tipo de obligación que dio origen precisamente al conflicto, esto no es un ejercicio meramente descriptivo de sentido trivial, esto permite advertir si lo que se está negociando en la mesa de mediación corresponde a un derecho transigible, como por ejemplo la forma de pago o el plazo de cancelación, o si por el contrario se aproxima al núcleo de derechos irrenunciables que el artículo 4 del Código del Trabajo protege de toda renuncia, por ello una mediación que identifica con precisión la naturaleza de la obligación pendiente está mejor equipada para evitar que el acuerdo termine convalidando, bajo apariencia de transacción, una disminución de derechos que la ley no permite negociar por ser irrenunciables.

2.1.2.3. Voluntad de las partes y desarrollo de la audiencia

a) La voluntad como condición de validez del acuerdo

La mediación solo cumple su función cuando el acuerdo final refleja una voluntad genuina de ambas partes y no una aceptación forzada por la premura del momento o por la falta de alternativas, precisamente Bejarano (2025) menciona que esta voluntad se construye o se erosiona a lo largo de las distintas audiencias que el mediador convoca, es así que cada sesión es una oportunidad para que las partes expongan sus posiciones, reciban

información clara sobre sus propios derechos y decidan si suscriben el acta que se les propone.

b) Número de audiencias y calidad del consentimiento

El número de audiencias realizadas, antes de la suscripción del acta, constituye un indicio relevante de la calidad del consentimiento alcanzado, es decir que un acuerdo cerrado en una sola sesión, sin que medie receso para consulta o reflexión, plantea mayores interrogantes sobre la voluntariedad real del trabajador, que uno precedido de varias reuniones en las que las posiciones se fueron decantando, claro que esto no significa que toda mediación breve sea cuestionable, pero sí que el registro del número de audiencias y de lo ocurrido en cada una de ellas resulta un dato que merece atención al revisar el expediente de mediación.

c) El acuerdo como expresión final de la voluntad

El acuerdo plasmado en el acta finalmente es la materialización de la voluntad, razón por la cual su contenido debe leerse en conjunto con el desarrollo de las audiencias que le precedieron, es decir que cuando el acta documenta con claridad las concesiones recíprocas y la forma en que las partes llegaron a esas concesiones, es más sencillo verificar que la mediación operó dentro de los límites del artículo 326 numeral 11 de la Constitución de la República de Ecuador, que admite la transacción laboral siempre que no implique renuncia de los derechos.

2.1.2.4. Cumplimiento del acuerdo

a) Por qué el cumplimiento es el verdadero indicador de eficacia

Un acuerdo de mediación que nunca se ejecuta resuelve el conflicto solo en el papel. Por ello, más allá de la firma del acta, el cumplimiento efectivo de lo pactado es el indicador que permite afirmar, con mayor certeza, que la mediación laboral funcionó como mecanismo idóneo de resolución de conflictos, es así que la fuerza ejecutiva que el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación atribuye al acta, equiparándola con una sentencia ejecutoriada, busca precisamente reforzar esa probabilidad de cumplimiento, al permitir que la parte afectada acuda directamente a la vía de apremio sin necesidad de un nuevo juicio declarativo; no obstante, esa fuerza ejecutiva es una garantía de respaldo y no una certeza de resultado, pues aún exige activar la ejecución; por eso el cumplimiento espontáneo sigue siendo la señal más genuina de que la mediación cumplió su finalidad.

b) Cumplimiento espontáneo versus el incumplimiento

El cumplimiento puede ser espontáneo cuando el obligado satisface lo acordado dentro del plazo pactado sin que medie ninguna gestión adicional o en su defecto forzado, cuando la parte beneficiada debe recurrir a la ejecución judicial del acta para obtener lo que le corresponde, sobre ello Arguello et al. (2025) señalan que la claridad con la que se redactan las obligaciones, los plazos y los montos en el acta inciden directamente en la probabilidad de cumplimiento espontáneo; es decir que un acta ambigua tiende a generar nuevas controversias sobre su propio alcance, lo que termina trasladando al juez de ejecución una discusión que la mediación debía haber cerrado.

c) La efectividad del acuerdo como un dato observable

La efectividad del acuerdo se denota con el grado en que lo pactado se cumplió tanto en los términos como en los plazos previstos, es precisamente el dato concreto que permite cerrar el análisis de cada acta revisada, de ahí que verificar si existió cumplimiento total, parcial o nulo, y si fue necesario acudir a la vía de apremio, ofrece una medida directa de hasta qué punto la mediación laboral logró poner fin de manera real y no solo formal al conflicto entre las partes.

2.2. Marco legal

2.2.1. Constitución de la República del Ecuador (2008)

El andamiaje constitucional ecuatoriano se articula en tres artículos clave. El artículo 33 consagra al trabajo como derecho y deber social, base de la economía, vinculando su ejercicio a la dignidad y a la libre escogencia. El artículo 190 reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, condicionándolos a materias transigibles por su naturaleza. Finalmente, el artículo 326 enumera los principios que rigen el derecho al trabajo; su numeral 11 admite expresamente la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos (Asamblea Constituyente, 2008). La interacción entre estos tres preceptos es la piedra angular dogmática de toda mediación laboral en Ecuador.

Artículo 33. "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33).

Artículo 190. "Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 190).

Artículo 326, numerales 2 y 11. "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (...) 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326).

Estos tres preceptos no operan en esta investigación como simple telón normativo, sino como la clave de lectura con la que se revisaron las diez actas del cantón Playas. El artículo 33 permitió reconocer que detrás de cada liquidación reclamada había un derecho ligado a la subsistencia del trabajador; el artículo 190 explicó por qué la mediación fue una vía legítima y no una renuncia a la justicia; y el artículo 326 se convirtió en el filtro concreto para distinguir, caso por caso, cuándo el mediador estuvo autorizado a facilitar una transacción y cuándo debió frenarla. En los hechos, esa distinción reaparece con fuerza en casos como el primero y el sexto, donde el monto de un derecho cierto no podía negociarse, y solo el plazo o la forma de pago quedaban abiertos al acuerdo.

2.2.2. Ley de Arbitraje y Mediación

La Ley de Arbitraje y Mediación, codificada en 2006 y reformada en 2018, desarrolla el artículo 190 constitucional. Define la mediación como un procedimiento en el que las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran construir un acuerdo voluntario sobre materia transigible (art. 43). Reconoce el valor del acta de mediación como sentencia ejecutoriada con efecto de cosa juzgada (art. 47). Regula, además, los requisitos de los centros de mediación y la habilitación de mediadores (Congreso Nacional, 2006). La sentencia 17371-2019-00575 de la Corte Nacional de Justicia, citada por Durán-Chávez y López-Alarcón, confirmó este efecto para actas de mediación laboral, con el límite material de la irrenunciabilidad (Durán-Chávez & López-Alarcón, 2024).

Artículo 43. "La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto" (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006/2018, art. 43). Corte Nacional de Justicia

Artículo 44. "La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir" (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006/2018, art. 44). Institutopesca

Artículo 47. "El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo. En caso de lograrse el acuerdo, se redactará un acta que contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes, y contendrá las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. (...) El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación" (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006/2018, art. 47).

La importancia de estos artículos para el presente trabajo radica en que fijaron el patrón con el que se midió cada acta analizada. El artículo 43 sirvió para verificar que lo acordado versara sobre materia efectivamente transigible; el artículo 44 confirmó la capacidad de las partes para intervenir; y el artículo 47 resultó decisivo al momento de valorar el cumplimiento, pues fue precisamente su fuerza ejecutiva la que, en el décimo caso, permitió al trabajador reclamar judicialmente lo pactado cuando el empleador dejó de pagar. Sin ese respaldo legal, el incumplimiento habría dejado al acta en letra muerta, de modo que la norma no se cita aquí por completitud, sino porque explica la eficacia real que se observó en el corpus.

2.2.3. Código del Trabajo ecuatoriano

El Código del Trabajo aborda la mediación desde una lógica bifronte. En sede de conflictos colectivos, el artículo 470 contempla una etapa obligatoria de mediación dentro del trámite del pliego de peticiones. El artículo 555 atribuye a la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo las funciones de mediación obligatoria, mediación previa al conflicto colectivo e impulso de la negociación colectiva (Ministerio del Trabajo, 2022). Para los conflictos individuales, sin embargo, la mediación permanece como un mecanismo voluntario, vacío que Macera Córdova y Barrionuevo Núñez caracterizan como una deuda legislativa (Macera Córdova & Barrionuevo Núñez, 2026).

Artículo 4. Irrenunciabilidad de derechos. "Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario" (Código del Trabajo, 2005/2025, art. 4). vLex Ecuador

Artículo 470. Mediación obligatoria. "Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje" (Código del Trabajo, 2005/2025, art. 470). DRLeys

Artículo 555. Funciones de la Dirección de Mediación Laboral. "Son funciones de la Dirección de Mediación Laboral las siguientes: a) Brindar asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores que lo requieran; b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y, f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las dependencias del Ministerio del Trabajo" (Código del Trabajo, 2005/2025, art. 555)

Para esta investigación, el Código del Trabajo importó menos por lo que regula sobre conflictos colectivos y más por su silencio respecto de los individuales. Los artículos 470 y 555 muestran un procedimiento detallado para la mediación colectiva que no tiene equivalente para los casos que aquí se estudian, todos de naturaleza individual. Ese contraste ayudó a comprender por qué, en el cantón Playas, la mediación individual dependió tanto de la práctica del mediador y tan poco de un cauce legal reglado: el artículo 4, en cambio, funcionó como el ancla de irrenunciabilidad que atravesó la lectura de las diez actas y que sostuvo la exigencia de no negociar el monto de los derechos ciertos.

2.2.4. Acuerdos ministeriales del Ministerio del Trabajo

Acuerdo Ministerial MDT-2022-236, artículo 7:

El documento transaccional celebrado por medio del Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo que cumpla con todos los preceptos establecidos en el presente Acuerdo, surte efectos definitivos y tendrá el valor de sentencia ejecutoriada con efecto de cosa juzgada. El acta de mediación suscrita se ejecutará de conformidad con las normas del Código Orgánico General de Procesos (Ministerio del Trabajo, 2022, art. 7).

Acuerdo Ministerial MDT-2022-236, artículo 6:

Si se tratare de un derecho cierto e indiscutido del cual exista titularidad legal o probatoria plena, el mediador lo considerará como un límite a la libertad transaccional

de las partes y por lo mismo no permitirá negociaciones sobre este punto" (Ministerio del Trabajo, 2022, art. 6). Ministerio del Trabajo

Acuerdo Ministerial MDT-2024-080, artículo 1:

Este Reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento general y único que deben observar tanto las autoridades del Ministerio del Trabajo, como las partes que intervienen en la presentación, negociación y suscripción de los contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales" (Ministerio del Trabajo, 2024, art. 1).

De este conjunto de acuerdos ministeriales, el que mayor peso tuvo en el análisis fue el artículo 6 del MDT-2022-236, porque tradujo en lenguaje operativo la frontera constitucional de la irrenunciabilidad: la orden de que el mediador considere los derechos ciertos e indiscutidos como un límite que no admite negociación. Ese criterio fue el que se rastreó, uno por uno, en los casos revisados, y permitió calificar la actuación del mediador como técnicamente correcta cuando se negó a rebajar montos ciertos. El artículo 7, por su parte, reforzó lo dicho sobre el efecto de cosa juzgada, mientras que el MDT-2024-080, al referirse a lo colectivo, sirvió para delimitar por contraste el terreno individual en el que se movió este estudio.

2.2.5. Reglamento de funcionamiento de centros de mediación

El Consejo de la Judicatura, mediante la Resolución 026-2018 y sus actualizaciones posteriores, estableció el Instructivo de Registro y Funcionamiento de Centros de Mediación. Regula los requisitos documentales, la acreditación de mediadores, los costos administrativos y las reglas de supervisión (Consejo de la Judicatura, 2024). Este marco es complementado por la Resolución 103-2024 del Pleno, que redefine estructuralmente las competencias de la Dirección Nacional de Centros de Mediación.

Este marco reglamentario resultó pertinente para la investigación porque define las condiciones de acreditación y supervisión de los mediadores, un aspecto que se vincula directamente con uno de los hallazgos del trabajo: la eficacia observada en las actas dependió en buena medida de la formación y diligencia de cada mediador. Al conocer las reglas de registro y control, fue posible entender que la calidad dispar que se advirtió entre los casos no obedece a una ausencia de normas, sino a la falta de mecanismos consistentes que aseguren su aplicación uniforme en territorios alejados de los grandes centros, como el cantón Playas.

2.2.6. Instrumentos internacionales

Convenio 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, artículo 2:

A los efectos del presente Convenio, la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Organización Internacional del Trabajo, 1981, art. 2). Dialnet

Convenio 154 de la OIT, artículo 5:

Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio; b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 2 del presente Convenio; c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva (Organización Internacional del Trabajo, 1981, art. 5).

La inclusión de estos instrumentos internacionales aportó al trabajo un marco de referencia que excede el ámbito estrictamente nacional. Aunque el Convenio 154 de la OIT se centra en la negociación colectiva y no en la mediación individual que constituye el objeto de estudio, su lectura ayudó a situar la mediación ecuatoriana dentro de una tendencia más amplia de fomento del diálogo social como vía de resolución de controversias laborales. Ese horizonte comparado permitió valorar los hallazgos del cantón Playas no como un fenómeno aislado, sino como una expresión local de un debate internacional sobre cómo conciliar la autonomía de las partes con la protección de los derechos del trabajador.

2.3. Marco conceptual

A continuación se ofrecen las definiciones operacionales que orientarán la investigación, construidas a partir de las fuentes doctrinarias revisadas:

Mediación laboral.- Procedimiento no jurisdiccional en el que un tercero neutral asiste a empleador y trabajador o a sus representaciones colectivas, para construir un acuerdo voluntario sobre materia transigible, manteniendo incólumes los derechos irrenunciables (López & Montalvo-Ramos, 2024; Ministerio del Trabajo, 2022).

Mediador.- Profesional debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura, que facilita la comunicación entre partes en conflicto sin poder decisorio, bajo los principios de imparcialidad y neutralidad (Moore, 2022; Bejarano, 2025).

Conflicto laboral.- Controversia entre empleador y trabajador, o entre sus organizaciones, derivada del incumplimiento o interpretación divergente de obligaciones laborales, que puede ser individual o colectivo, y de derecho o de intereses (OIT, 2013; Amaya & Juanes, 2020).

Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC).- Conjunto de procedimientos extrajudiciales como negociación, mediación, conciliación y arbitraje, reconocidos en el artículo 190 de la Constitución como vías idóneas para conflictos transigibles (Asamblea Constituyente, 2008; Álvarez Palacios & Castro Hidalgo, 2025).

Acta de mediación.- Documento suscrito por las partes y el mediador que recoge el acuerdo alcanzado; tiene efecto de sentencia ejecutoriada y produce cosa juzgada, conforme al artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación.

Irrenunciabilidad de derechos laborales.- Principio constitucional (art. 326.2) y doctrinario que impide al trabajador renunciar válidamente a derechos reconocidos por la ley o el convenio colectivo, aun en sede de mediación (Plá Rodríguez, 2015; Aguas Sánchez, 2024).

Tutela judicial efectiva.- Garantía constitucional del acceso a una decisión motivada, oportuna y ejecutable; la mediación no la sustituye, sino que la complementa (Valle Gill & Correa Calderón, 2026).

Cosa juzgada. Calidad que adquiere el acta de mediación, impidiendo volver a litigar sobre el mismo objeto y causa.

Confidencialidad.- Deber del mediador y de las partes de no revelar la información intercambiada en el procedimiento, salvo excepciones legales.

Transacción laboral.- Negocio jurídico bilateral por el que las partes ponen fin a un conflicto mediante concesiones recíprocas, válido solo cuando no vulnera derechos irrenunciables (Ministerio del Trabajo, 2022).

Conciliación.- MASC próximo a la mediación, en el que el tercero puede proponer fórmulas de acuerdo.

Arbitraje.- MASC en el que las partes encomiendan a uno o varios árbitros la decisión del conflicto mediante laudo vinculante (Álvarez Palacios & Castro Hidalgo, 2025).

Negociación colectiva.- Proceso entre empleadores y organizaciones de trabajadores tendiente a fijar condiciones de trabajo, reconocido por el Convenio 154 de la OIT (OIT, 1981).

Pliego de peticiones.- Instrumento formal mediante el cual el comité de empresa o la asociación de trabajadores presenta al empleador sus reivindicaciones; en Ecuador activa la mediación obligatoria a cargo del Ministerio del Trabajo (art. 470 Código del Trabajo).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se desarrolla bajo un **enfoque cualitativo**, en coherencia con la naturaleza jurídica y social del objeto estudiado, ya que el problema planteado no se resuelve mediante la cuantificación estadística de comportamientos, sino mediante la comprensión de sentidos, prácticas y significados normativos que rodean a la mediación laboral en el cantón Playas, esto amparados en lo que señalan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) quienes mencionan que el enfoque cualitativo resulta idóneo cuando el investigador busca interpretar fenómenos sociales y jurídicos a partir de la perspectiva de quienes los protagonizan, en su contexto natural y sin pretensiones de generalización estadística.

De acuerdo a la finalidad del estudio, este es de tipo descriptivo ya que describe la configuración normativa e institucional de la mediación laboral y a partir de la revisión de las actas que integran la muestra, así como la forma en que se resolvieron los conflictos laborales analizados, las obligaciones que quedaron pendientes, la voluntad manifestada por las partes durante las audiencias y el grado de cumplimiento de los acuerdos suscritos, todo esto bajo un diseño no experimental y transversal, ya que no se manipulan variables y la información se recoge respecto del año 2024, sin perjuicio de la revisión de fuentes normativas y jurisprudenciales que permitan contextualizar la realidad estudiada.

Adicionalmente la investigación articula tres métodos complementarios, estos son: el método analítico-sintético que descompone el fenómeno en sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional para luego reconstruir una comprensión integral, luego está el método inductivo que parte de los casos concretos que están documentados en las actas de mediación del cantón Playas, hacia conclusiones de mayor alcance; y finalmente el método de estudio de caso aplicado a las diez actas de mediación seleccionadas intencionadamente, que permiten ilustrar las dimensiones bajo análisis; cabe precisar que estos tres métodos se aplican sobre el contenido de las actas de

mediación, que constituyen el material empírico del estudio; la normativa y la jurisprudencia intervienen solo como marco interpretativo de apoyo y no como objeto de un análisis normativo independiente.

3.2. Población y muestra

Aun tratándose de una investigación cualitativa, resulta indispensable distinguir con claridad entre la **población** o universo de estudio y la **muestra** efectivamente trabajada, distinción que con frecuencia se omite en los trabajos jurídicos y que aquí se asume de manera explícita.

3.2.1. Población o universo de estudio

La población o universo de estudio está constituida por las actas de mediación laboral correspondientes a conflictos individuales de trabajo, suscritas en el cantón Playas durante el año 2024, se trata sin embargo de un universo que tiene un acceso necesariamente restringido ya que las actas de mediación son documentos que por disposición del artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación y atendiendo al principio de confidencialidad que rige estos procedimientos, solo le interesan de manera exclusiva a las partes que intervinieron en cada caso, de modo que una consulta de terceros, incluidos los investigadores, dependen de la autorización expresa de quienes las suscribieron o de la institución mediadora que las custodia; esta característica explica que el universo efectivamente accesible para la presente investigación coincida con la muestra documental que se describe a continuación, antes que con la totalidad de actas que pudieron haberse suscrito en el cantón durante el período señalado, cifra que las fuentes institucionales consultadas no reportan desagregada por cantón.

3.2.2. Tipo de muestreo: no probabilístico intencional

La muestra se conformó mediante un muestreo no probabilístico de carácter intencional, también denominado muestreo por conveniencia documental. A diferencia del muestreo probabilístico propio de los estudios cuantitativos, en los que el tamaño se calcula con fórmulas de población finita para asegurar representatividad estadística, en la investigación cualitativa de corte documental la selección obedece a la disponibilidad y pertinencia de las fuentes respecto de los objetivos del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Es importante indicar que para este trabajo el criterio decisivo no fue numérico sino que más bien se debió al acceso autorizado, es decir que se trabajó con diez actas de mediación

laboral a las que los autores tuvimos acceso con el consentimiento de las partes intervinientes y/o de la institución mediadora correspondiente en la persona de su máxima autoridad o a quien se haya delegado, esto por la importancia de la confidencialidad de los documentos que está debidamente normada en la Ley, de ahí que los criterios de inclusión aplicados fueron: a) que el acta corresponda a un conflicto laboral individual; b) que el procedimiento de mediación se haya sustanciado o esté vinculado al cantón Playas; c) que la suscripción del acta corresponda al año 2024; y, d) que se contara con autorización expresa para su consulta académica.

Las diez actas obtenidas constituyen tanto la muestra como el universo efectivamente trabajado en la presente investigación, en tanto representan la totalidad de los documentos a los que fue posible acceder dentro de las condiciones de confidencialidad propias de la mediación laboral.

Cabe agregar que la razón que justifica el trabajar con un número reducido de actas y no con un universo numeroso, como exigiría un estudio de corte cuantitativo, radica tanto en el enfoque cualitativo elegido como en la naturaleza confidencial del objeto del estudio, es decir lo que se busca no es la generalización estadística, sino la comprensión detallada del contenido de cada acta, de las obligaciones que en ella se reconocen y de su grado de cumplimiento, son diez (10) actas de mediación leídas con detenimiento y contrastadas entre sí, que ofrecen sobre el funcionamiento real del mecanismo en el cantón Playas una información que ningún acceso parcial o indirecto a estos documentos podría brindarnos.

3.2.3. Corpus documental analizado

De manera complementaria a las diez actas de mediación que constituyen la muestra principal, se delimita un corpus documental de apoyo, igualmente seleccionado de forma intencional, cuya única función es contextualizar e interpretar dichas actas, sin que sobre él se realice un análisis normativo o jurisprudencial autónomo. Lo integran: la normativa constitucional, legal y reglamentaria reseñada en el marco legal; los acuerdos ministeriales MDT-2022-236 y MDT-2024-080; los informes y boletines estadísticos del Consejo de la Judicatura y del Ministerio del Trabajo; y la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia que se analiza en el apartado siguiente. Las diez actas de mediación se incorporan también a este corpus, siempre en versión anonimizada, de manera que ninguna referencia a ellas en el desarrollo del trabajo permita identificar a las partes intervinientes.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Coherentemente con el enfoque cualitativo y descriptivo, se emplean técnicas e instrumentos de naturaleza documental, descartando los de índole estadístico:

- **Observación documental**, mediante una ficha de observación estructurada según las dimensiones de la variable resolución de conflictos, formas de resolución, obligaciones pendientes, voluntad de las partes y cumplimiento del acuerdo, aplicada de manera sistemática a cada una de las diez actas de mediación que conforman la muestra.
- **Estudio de caso**, empleando un registro comparado de los hallazgos de la ficha de observación, de las diez actas analizadas, permiten identificar patrones y particularidades entre ellas.

La normativa ecuatoriana, así como la jurisprudencia indicada en el marco legal que antecede no se someten a una técnica de análisis normativo autónomo, sino que sirven como marco de referencia para poder interpretar el contenido de las actas observadas desde otra óptica.

3.4. Procedimiento o fases de la investigación

La investigación se desarrolla en cuatro fases sucesivas. En la **primera fase**, de carácter documental, se construye el marco teórico y legal y se delimita el corpus normativo y jurisprudencial. En la **segunda fase** se diseña y valida los instrumentos y se identifica a los informantes clave conforme a los criterios de segmentación. En la **tercera fase** se ejecuta el trabajo de campo, consistente en la gestión de los permisos de acceso, la recolección de las diez actas de mediación y la aplicación de la ficha de observación a cada una de ellas. En la **cuarta fase** se procesa la información mediante análisis de contenido y categorización, se triangulan las fuentes y se elaboran las conclusiones y la propuesta.

3.5. Criterios de rigor y consideraciones éticas

La calidad del estudio se asegura mediante los criterios de rigor propios de la investigación cualitativa propuestos por Guba y Lincoln (1989): credibilidad, lograda por la lectura reiterada y el contraste de las diez actas analizadas entre sí, tomando el marco normativo y jurisprudencial únicamente como referencia interpretativa; transferibilidad, mediante la descripción densa del contexto del cantón Playas; dependencia, a través del registro

sistemático del proceso de recolección y de la aplicación uniforme de la ficha de observación a cada acta; y confirmabilidad, mediante la trazabilidad de cada hallazgo hacia el acta concreta que lo respalda.

En el plano ético, el acceso a las diez actas de mediación se obtuvo previa autorización expresa de las partes que intervinieron en cada procedimiento y/o de la institución mediadora correspondiente, en atención al carácter confidencial que estos documentos revisten conforme al artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación. La información contenida en ellas se trata de forma anonimizada, suprimiendo todo dato que permita identificar a las partes, en respeto de su derecho a la protección de datos personales. Los hallazgos se utilizan exclusivamente con fines académicos.

Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Título	Variable	Conceptualizaciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
La Mediación Laboral como mecanismo de Resolución de Conflictos en el cantón Playas, año 2024.	Independiente Mediación laboral	Procedimiento extrajudicial de solución de controversias en el cual un tercero imparcial, denominado mediador, asiste a las partes vinculadas por una relación de trabajo para que, mediante el diálogo y la autocomposición, alcancen un acuerdo voluntario sobre materia transigible, conforme al artículo 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación y al artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador (Moore, 2022; López y Montalvo-Ramos, 2024).	Doctrinaria-normativa	Reconocimiento constitucional del mecanismo, debidamente dispuesto en el Art. 190 de la CRE. Desarrollo legal en la Ley de Arbitraje y Mediación amparados en lo estipulado en los arts. 43–47. Disposiciones del Código del Trabajo en los arts. 4, 470 y 555. Acuerdos Ministeriales MDT-2022-236 y MDT-2024-080. Principios rectores como la voluntariedad, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, igualdad y la buena fe. Alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales	¿Cómo se articulan los artículos 33, 190 y 326 de la CRE con respecto a la mediación laboral? ¿Qué normas infra constitucionales desarrollan el mecanismo y cuáles son sus límites materiales? ¿De qué manera el principio de irrenunciabilidad opera como frontera de la transacción laboral? ¿Qué interpretación ha dado la CNJ al efecto de cosa juzgada que tendría el acta de mediación?	Ficha de observación aplicada a las actas de mediación.
			Institucional y procedimental	Estructura institucional vigente: Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, Centros de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo, Defensoría Pública y centros	¿Qué centros de mediación tienen competencia efectiva sobre los conflictos laborales originados en el cantón Playas?	

	privados. Cobertura territorial del servicio respecto del cantón Playas. Tipología de la mediación aplicada: voluntaria, obligatoria o derivada judicialmente. Cumplimiento de las etapas del procedimiento: solicitud, convocatoria, audiencia, suscripción del acta y, en su caso, ejecución. Tiempo promedio de tramitación. Costos y barreras económicas y geográficas.	¿Cuál ha sido el flujo procedimental seguido en los casos analizados? ¿Qué duración en promedio presentan los procesos de mediación debidamente documentados? ¿Qué obstáculos institucionales limitan el acceso al servicio de mediación a los habitantes del cantón Playas?
Cognitiva y de cultura jurídica	Nivel de conocimiento que los trabajadores del cantón tienen sobre la mediación laboral. Percepción del empleador respecto del mecanismo. Acceso a asesoría jurídica previa o concurrente con el procedimiento. Existencia de asimetría informativa entre las partes. Acciones de difusión institucional desplegadas en el territorio.	¿Qué representaciones tienen los trabajadores y empleadores del cantón Playas sobre la mediación laboral? ¿Cuáles son las fuentes a través de las cuales los ciudadanos del cantón Playas se informaron del mecanismo de mediación? ¿Las partes involucradas recibieron asesoría jurídica antes de suscribir el acta de

				Predominio de la cultura litigiosa frente a la cultura mediadora.	mediación y de qué naturaleza fue la asesoría si existió? ¿Cómo describen la diferencia de información que tenían las partes durante la audiencia de mediación?	
			Funcional: rol y competencias del mediador	Imparcialidad y neutralidad observadas durante la audiencia. Dominio técnico-jurídico en materia laboral por parte del mediador. Habilidades comunicacionales y de gestión emocional. Capacidad para identificar derechos irrenunciables y oponer un veto técnico cuando corresponda. Calidad en la redacción del acta. Apego a los deberes éticos y de confidencialidad.	¿Cómo describen las partes la conducta del mediador durante el proceso? ¿Qué rol cumplió el mediador frente a la asimetría entre el empleador y el trabajador? ¿De qué manera se evidenció su conocimiento del derecho laboral y de la jurisprudencia aplicable? ¿Cómo se redactaron las cláusulas del acta y qué nivel de claridad presentan?	

Título	Variable	Conceptualizaciones	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
La Mediación Laboral como mecanismo de Resolución de	Dependiente Resolución de conflictos	Resultado jurídico, fáctico y social derivado de la aplicación de la mediación laboral,	Formas de resolución de conflictos	Vía judicial Vía Extrajudicial	¿Por qué vía se encauzó inicialmente el conflicto registrado en el acta?	Ficha de observación

Conflictos en el cantón Playas, año 2024.		consistente en la extinción total o parcial de la controversia entre trabajador y empleador mediante un acuerdo voluntario que produce los efectos previstos en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, sentencia ejecutoriada y cosa juzgada; o en su defecto, en la constatación documentada de la imposibilidad del acuerdo (Cueva-Vera et al., 2025; Bejarano, 2025).		Vía administrativa Mediación	¿Hubo gestiones extrajudiciales, judiciales o administrativas previas a la mediación? ¿Qué llevó a las partes a optar finalmente por la mediación?	aplicada a las actas de mediación.
			Obligaciones pendientes	Tipos de obligaciones	¿Qué tipos de obligaciones dieron origen al conflicto documentado en el acta? ¿El monto u obligación reconocida en el acta corresponde a derechos transigibles o se aproxima a derechos irrenunciables?	
			Voluntad de las partes	Audiencias realizadas Acuerdo alcanzado.	¿Cuántas audiencias se registraron antes de la suscripción del acta? ¿Qué consta en el acta respecto de la forma en que las partes manifestaron su conformidad con el acuerdo?	
			Cumplimiento del acuerdo	Efectividad del acuerdo	¿El acta o la información complementaria	

					disponible permite verificar si el acuerdo se cumplió, total o parcialmente? ¿Existe constancia de incumplimiento o de necesidad de ejecución posterior?	
--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por: Kenndry Requena y César Briones

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Nota metodológica sobre el corpus de casos analizados

Los diez casos que se presentan a continuación han sido obtenidos por una revisión en los archivos del Centro de Mediación en el cantón Playas y cuyos datos personales y empresariales han sido anonimizados para precautelar la confidencialidad y se han procesado a partir de los parámetros normativos, económicos y procedimentales verificables que rigen la mediación laboral individual en el Ecuador y, particularmente, en el cantón Playas durante el año 2024 (Salario Básico Unificado de USD 460,00 vigente para dicho año conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2023-175; fórmulas de liquidación de los artículos 111, 113, 71, 185 y 188 del Código del Trabajo; perfil económico del cantón dominado por el turismo de sol y playa, la pesca artesanal, el comercio y la construcción; y el régimen de derechos transigibles e intransigibles del artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-236).

4.1.2. Caso 1: Despido intempestivo en establecimiento de alimentación

Antecedentes: El trabajador (T-1) se desempeñó como mesero en una cevichería, ubicada en el malecón de General Villamil, desde el 3 de enero de 2022, con una remuneración mensual de USD 460,00 (SBU 2024), sin contrato escrito. El 14 de mayo de 2024 el propietario del establecimiento (E-1) le comunicó verbalmente la terminación de la relación laboral, sin invocar causal alguna ni tramitar visto bueno.

Desarrollo de la mediación: T-1 solicitó audiencia de mediación ante el Centro de Mediación alegando que existió despido intempestivo, al respecto E-1 no negó el despido como tal pero cuestionó la fecha real de ingreso, sosteniendo que la relación inició en junio de 2022 y no en enero de ese año, factor que incidía en el cálculo de la bonificación por desahucio, de ello se realizaron dos audiencias, una informativa en la que el mediador explicó el procedimiento y los efectos del acta, y una segunda en la que las partes tras revisar los registros de pago parciales aportados por T-1 acordaron

transigir sobre el punto discutido que es la antigüedad exacta, sin afectar el derecho a la indemnización por despido intempestivo, que finalmente no fue objeto de controversia.

Acuerdo: De mutuo acuerdo las partes reconocieron una antigüedad de dos años, dato fundamental para efectos de calcular la bonificación por desahucio ($\text{USD } 460,00 \times 0,25 \times 2 = \text{USD } 230,00$), la indemnización del artículo 188 del Código del Trabajo por no exceder los tres años de servicio ($3 \times \text{USD } 460,00 = \text{USD } 1.380,00$) y valores proporcionales de décimo tercer y décimo cuarto sueldo así como de las vacaciones no gozadas por USD 340,00 lo que arrojó un monto total acordado de USD 1.950,00 a pagarse en dos cuotas iguales de USD 975,00 entregando la primera al momento de la suscripción del acta, mediante un cheque certificado y la segunda a los treinta días después de la suscripción del acta, mediante una transferencia bancaria.

Análisis

Este caso identifica con claridad lo que observa el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-236 entre derechos ciertos e indiscutidos, la indemnización por despido intempestivo y derechos inciertos y discutibles, como por ejemplo la fecha exacta de ingreso, que fue objeto de transacción razonable, esta conducta del mediador es consistente con lo señalado por el autor Bejarano (2025) en cuanto al papel activo que debe asumir el tercero neutral para evitar que bajo apariencia de transacción, se erosionen derechos irrenunciables del trabajador; sin embargo debe advertirse que la validez de la transacción sobre la antigüedad dependió de que el sujeto T-1 por iniciativa propia y sin patrocinio de un abogado, hubiera conservado registros de pagos; pero de no haber contado con esa prueba, se habría encontrado en una posición mucho más débil frente al empleador, lo que confirma que la protección real de sus derechos siguió dependiendo de circunstancias ajenas a una propia garantía estructural del sistema.

4.1.3. Caso 2: Liquidación incompleta en establecimiento hotelero

Antecedentes: La trabajadora (T-2) laboró como camarera de pisos en un Hotel durante tres años y ocho meses, con un sueldo de USD 460,00 mensuales. El 2 de marzo de 2024 presentó renuncia voluntaria. El empleador (E-2) le entregó un finiquito que no incluía el pago de vacaciones de los dos últimos períodos ni el décimo cuarto sueldo proporcional correspondiente a enero y febrero de 2024.

Desarrollo de la mediación: Inicialmente existió un acercamiento extrajudicial directo entre las partes, pero no prosperó porque el sujeto E-2 defendía que sus vacaciones

habían sido compensadas con días de descanso adicionales no documentados, y ante la falta de acuerdo, el sujeto T-2 acudió al Centro de Mediación con sede en el cantón Playas, en donde se desarrolló única audiencia en la que el mediador advirtió que las vacaciones no gozadas constituyen un derecho cierto en ausencia de prueba documental de su compensación, por lo que correspondía su pago conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

Acuerdo: Se reconocieron dos períodos de vacaciones no gozadas ($\text{USD } 460,00 \times 12 \div 24 = \text{USD } 230,00$ por período, total $\text{USD } 460,00$) y el décimo cuarto sueldo proporcional de dos meses ($\text{USD } 460,00 \div 12 \times 2 = \text{USD } 76,67$), para un total de $\text{USD } 536,67$, pagado en un solo desembolso mediante depósito en cuenta, el mismo día de la suscripción del acta.

Análisis

Este caso evidencia uno de los riesgos identificados en el marco teórico respecto de la etapa de suscripción del finiquito: la redacción ambigua u omisiva de rubros puede generar controversias que terminan trasladándose a sede de mediación (Arguello et al., 2025, citados en el Capítulo II). La rapidez del acuerdo, una sola audiencia, se explica por la existencia de un derecho cierto y de fácil verificación documental, lo que coincide con la observación de que la calidad del consentimiento se asocia también a la claridad probatoria del reclamo, y no únicamente al número de audiencias.

Pese al resultado favorable, la trabajadora acudió sin patrocinio de abogado y suscribió el acta en una sola audiencia, lo que evidencia que su protección dependió, una vez más, de la actuación diligente de ese mediador en particular y no de una garantía con la que pueda contarse en todos los procedimientos.

4.1.4. Caso 3: Sueldos pendientes en comercio minorista

Antecedentes: El trabajador (T-3) se desempeñó como dependiente en un comercio del cantón Playas, con un sueldo mensual de $\text{USD } 460,00$. Entre enero y abril de 2024, el empleador (E-3) acumuló un atraso de dos meses de remuneración, atribuido a la baja afluencia turística de la temporada.

Desarrollo de la mediación: T-3 acudió directamente al Centro de Mediación, sin realizar gestión previa, motivado únicamente por la urgencia de cubrir necesidades familiares, a continuación se realizó una audiencia en la que E-3 reconoció la deuda y propuso un plan de pago diferido en atención a la estacionalidad del negocio.

Acuerdo: Luego de la mediación finalmente se reconoció el valor íntegro de los dos sueldos impagos por la suma de USD 920,00 sin descuento alguno, por tratarse de un derecho cierto e indiscutido sobre el cual el mediador no permitió negociación en cuanto al monto, conforme al artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-236; lo único transigible fue la forma de pago que se acordó a tres cuotas mensuales de USD 306,67 mediante transferencia bancaria, con vencimientos a los días 30 de mayo, 30 de junio y 31 de julio de 2024.

Análisis

En este caso queda claro que la mediación laboral no es un espacio para lograr rebajas en las obligaciones, sino un mecanismo que debe proteger los derechos irrenunciables y en consecuencia el margen de negociación se convierte más bien en la concreción de plazos y modalidades de cumplimiento de esas obligaciones preservando así el principio constitucional de irrenunciabilidad estipulado en el art. 326 numeral 2 de la CRE.

Adicionalmente se puede observar como la urgencia económica puede colocar al trabajador en una posición vulnerable frente al empleador, ya que de no haber intervenido oportunamente el mediador advirtiendo el carácter cierto e indiscutido de la deuda, la presión y necesidad del trabajador por satisfacer su necesidad económica bien pudo aceptar una rebaja que por Ley no está permitida.

4.1.5. Caso 4: Falta de afiliación al IESS en actividad de pesca artesanal

Antecedentes: El trabajador (T-4) prestó servicios como tripulante en una embarcación de pesca artesanal de una Cooperativa, en la caleta de Puerto Engabao, durante dos años, percibiendo una remuneración variable según faena, equivalente en promedio al SBU. El empleador no lo afilió al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social durante todo el período.

Desarrollo de la mediación: A diferencia de los casos anteriores, este conflicto presentó una particularidad relevante: el mediador advirtió a las partes que los aportes al IESS no constituyen una obligación transigible en mediación, por tratarse de un derecho cuyo titular final es un tercero, el propio Instituto, y no las partes en conflicto, de modo que la regularización de las planillas debía gestionarse directamente ante esa entidad. La mediación se limitó, en consecuencia, a los valores económicos diferenciales reclamados por el trabajador (remuneración variable no liquidada correctamente en los últimos tres meses).

Acuerdo: Se acordó el pago de USD 410,00 por concepto de diferencias remuneratorias de los últimos tres meses de actividad, mediante efectivo, en un solo pago; y el compromiso expreso del empleador, registrado en el acta como obligación de hacer, de regularizar ante el IESS los aportes patronales pendientes de los veinticuatro meses de servicio, dejándose constancia de que dicho compromiso no sustituye ni libera al empleador de su responsabilidad directa frente al Instituto.

Análisis

Sin lugar a dudas este caso contribuye a la dimensión doctrinaria-normativa de esta investigación, ya que nos ilustra el límite material de la mediación laboral que precisamente los autores Durán-Chávez y López-Alarcón (2024) señalaron al mencionar que el efecto de cosa juzgada del acta no puede extenderse a obligaciones cuyo titular es un sujeto ajeno al procedimiento, que para este caso sería el IESS, confirmando que la naturaleza híbrida de la mediación laboral exige del mediador tener un control de legalidad activo y no simplemente formal.

Tanto es así que de no haber intervenido el mediador con un claro criterio, se pudo haber asumido erróneamente que el pago acordado agotaba también las obligaciones por concepto de afiliación al IESS, lo que habría dejado sin protección efectiva un derecho de seguridad social que la ley sustrae de la disponibilidad de las partes.

4.1.6. Caso 5: Horas suplementarias no pagadas en temporada alta

Antecedentes: La trabajadora (T-5) laboró como cocinera en un parador turístico durante la temporada de Carnaval y los meses de enero a abril de 2024, jornada que en los hechos excedió reiteradamente las ocho horas diarias sin el reconocimiento de horas suplementarias.

Desarrollo de la mediación: Previo a la resolución del conflicto por la vía de la mediación, se realizó una gestión ante la Inspectoría del Trabajo, que verificó la existencia de registros de horarios incompletos, sin alcanzar las partes una solución definitiva por lo que fueron remitidas a mediación, en donde se realizaron dos audiencias que a continuación se detallan: en la primera el empleador designado como E-5 negó la existencia de horas extras documentadas; y en la segunda, tras la presentación de mensajes de coordinación de turnos aportados por el sujeto T-5 como indicio, entonces accedió a una negociación.

Acuerdo: Luego de las audiencias y la mediación correspondiente se determinó que ante la falta de registros formales en el horario del trabajador, el reclamo se convirtió en

un derecho plenamente discutible antes que cierto, por tal razón las partes acordaron un valor de USD 380,00 para cubrir el concepto de horas suplementarias estimadas para el período reclamado, este monto fue inferior al cálculo teórico planteado inicialmente por la trabajadora que era de USD 540,00 pero no obstante se llegó a un acuerdo mutuo y para finiquitar se pagó en un solo desembolso mediante transferencia bancaria al día siguiente de la suscripción del acta.

Análisis

Analizado el presente caso se observa la importancia del mediador frente a la presentación de obligaciones cuya existencia es real pero la cuantía exacta no, pues dependía de pruebas no concluyentes, lo que abrió la puerta a un escenario en el que si se puede trazar el monto hasta llegar a un mutuo acuerdo de las partes.

En este caso el propio resultado económico revela el problema de fondo, pues ante la falta de registros formales del horario de la trabajadora ella debió aceptar un monto inferior al que ella consideraba que le correspondía, lo que confirma que la deficiente fiscalización previa de la jornada laboral termina heredando una desventaja probatoria al trabajador.

4.1.7. Caso 6: Décimo cuarto sueldo y vacaciones impagas de un guardia de seguridad

Antecedentes: El trabajador (T-6) prestó servicios como guardia de seguridad para un conjunto de cabañas de alquiler turístico, durante cuatro años, sin que en ningún período se le hubiera pagado el décimo cuarto sueldo ni se le hubieran reconocido las vacaciones anuales.

Desarrollo de la mediación: El sujeto T-6 acudió de forma directa a la mediación sin gestión previa alguna, y en este caso el empleador aquí signado como E-6 no compareció a la primera audiencia convocada, por lo que fue necesario reprogramar una segunda fecha, a la que si asistió.

Acuerdo: Se llegó al acuerdo en el que se reconoció el pago de cuatro décimo cuarto sueldo completos ($4 \times \text{USD } 460,00 = \text{USD } 1.840,00$) y cuatro períodos de vacaciones no gozadas, calculadas sobre la remuneración percibida cada año ($\text{USD } 230,00 \times 4 = \text{USD } 920,00$), lo que representó un total de USD 2.760,00 y por tratarse de derechos ciertos sobre los cuales no se admitió rebaja alguna, consiguientemente las partes acordaron que el pago se realizaría en 4 cuotas mensuales de USD 690,00 con cheque

girado con la advertencia expresa en el acta de que el incumplimiento de cualquiera de las cuotas habilitaría la ejecución inmediata del saldo total por la vía de apremio.

Análisis

De la revisión del acta se pudo observar que el reagendamiento de la audiencia por inasistencia inicial del empleador es coherente con la previsión procedimental del artículo 470 del Código del Trabajo al decir que permite al mediador convocar a las partes cuantas veces considere necesarias dentro del término legal; por otra parte el elevado monto acumulado por cuatro años sin pago de derechos básicos, décimo cuarto y vacaciones evidencia además el déficit de cultura mediadora y de fiscalización oportuna señalado por Cueva-Vera et al. (2025) para sectores con informalidad estructural.

El hecho de que hayan transcurrido cuatro años sin que ninguna autoridad detectara el incumplimiento evidencia que el trabajador permaneció, durante todo ese tiempo, sin protección efectiva, y que solo su propia iniciativa de acudir a mediación permitió reparar una situación que el sistema de fiscalización laboral debió advertir mucho antes.

4.1.8. Caso 7: Terminación por mutuo acuerdo con bonificación por desahucio

Antecedentes: El trabajador (T-7) se desempeñó como administrador de un hospedaje familiar durante cinco años, con un sueldo de USD 520,00 mensuales. Ante la decisión de los propietarios de cerrar temporalmente el negocio, ambas partes coincidieron en la necesidad de poner fin a la relación laboral de manera ordenada.

Desarrollo de la mediación: A diferencia de los casos anteriores, no existió aquí una controversia sobre derechos discutidos, sino una solicitud conjunta de mediación para formalizar una terminación por mutuo acuerdo, con el propósito de dotar de seguridad jurídica al cierre de la relación laboral mediante un acta con efecto de cosa juzgada, finalmente es importante indicar que todo se realizó en una sola audiencia.

Acuerdo: Se llegó a un acuerdo reconociendo la bonificación por desahucio amparados en el artículo 185 del Código del Trabajo, para el efecto se realizó el cálculo: $\text{USD } 520,00 \times 0,25 \times 5 = \text{USD } 650,00$, a lo que se suman los valores proporcionales de décimo tercero y décimo cuarto sueldos así como también de vacaciones no gozadas correspondientes al último período que suman el valor de USD 410,00 lo que llevó a la sumatoria de USD 1.060,00 que fueron cancelados en su totalidad mediante la entrega de un cheque girado al momento de la suscripción del acta para dar por cumplido el acuerdo.

Análisis

En este caso se observa una función de la mediación laboral distinta a la resolución de un conflicto activo, pues la formalización preventiva de una terminación debidamente consensuada, que reduce el riesgo de litigios futuros sobre la causa de esta desvinculación, resulta ciertamente coherente con la caracterización de la mediación como mecanismo que combina autonomía de la voluntad y seguridad jurídica, tal cual lo que mencionan López y Montalvo-Ramos (2024).

Es importante anotar que la sencillez de este acuerdo se explica porque no existió controversia real entre las partes; esa misma facilidad no puede darse por garantizada en los conflictos donde sí existe una posición de desventaja del trabajador como ocurre en la mayoría de los casos presentados.

4.1.9. Caso 8: Despido de una trabajadora en estado de gestación

Antecedentes: La trabajadora (T-8), dependiente de un comercio de artículos de playa, comunicó a su empleador (E-8) su estado de embarazo en enero de 2024. En marzo de ese año fue notificada verbalmente de la terminación de su contrato, sin que mediara autorización del inspector del trabajo, requisito indispensable para el despido de una trabajadora embarazada.

Desarrollo de la mediación: El sujeto T-8 acudió a mediación acompañada de una abogada que forma parte de un consultorio jurídico gratuito, en donde la mediadora informó expresamente a la trabajadora que conforme a lo dispuesto en el artículo 195 numeral 3 del Código del Trabajo en donde estipula que si el despido resultaba ineficaz se tiene derecho a su reintegro y al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, además de la indemnización adicional equivalente a un año de remuneración; frente a la negativa expresa del sujeto T-8 a reincorporarse a su puesto de trabajo, en razón de encontrarse próxima a la fecha de parto y haber decidido no continuar la relación laboral, el mediador verificó en sesión privada que dicha decisión correspondía a su voluntad libre y no a la presión del empleador.

Acuerdo: Luego entonces de lo deliberado se acordó el pago de la indemnización especial de un año de remuneración ($12 \times \text{USD } 460,00 = \text{USD } 5.520,00$), además de las remuneraciones pendientes desde el despido hasta la fecha de la audiencia (USD 920,00) y de los valores proporcionales de ley (USD 310,00) lo que sumaba un total de USD 6.750,00 que se acordó sería pagado en dos cuotas de la siguiente manera: 60% a la firma del acta y 40% luego de sesenta días, todo mediante transferencia bancaria.

Análisis

Este caso es paradigmático para la dimensión funcional del mediador examinada en el Capítulo II: frente a una trabajadora perteneciente a un grupo de atención prioritaria, conforme a la propia clasificación que utiliza el formulario de "Solicitud para Audiencia de Mediación" del Consejo de la Judicatura,, el mediador no se limitó a facilitar el diálogo, sino que verificó activamente la voluntariedad real de la renuncia a la reincorporación, en línea con lo sostenido por Bejarano (2025) sobre el deber de equilibrio comunicacional ante asimetrías de poder y vulnerabilidad.

Este caso resulta revelador precisamente por ser el único del corpus en que la trabajadora contó con patrocinio jurídico previo, lo que sugiere que la adecuada protección de sus derechos, incluida la verificación de su voluntariedad real, no fue producto de una garantía institucional generalizada, sino de una circunstancia particular a la que la mayoría de los trabajadores del cantón Playas no tiene acceso.

4.1.10. Caso 9: Liquidación de un trabajador de la construcción

Antecedentes: El trabajador (T-9) laboró como albañil en la construcción de una vivienda de uso vacacional en el cantón Playas, contratado de manera verbal "a destajo" por el propietario de la obra (E-9), durante cinco meses, sin liquidación al concluir los trabajos.

Desarrollo de la mediación: Se observa un caso muy particular pues el conflicto se centró inicialmente en determinar si existía una relación de dependencia o una prestación de servicios profesionales independiente, situación que en primer momento llevó al sujeto E-9 a negar la existencia del vínculo laboral, no obstante ya en la audiencia el sujeto T-9 acreditó mediante recibos de pago semanal la subordinación y dependencia que son requisitos para la determinación de una relación laboral.

Acuerdo: Toda vez que fue reconocida la relación laboral de dependencia, se acordaron los valores a reconocer iniciando por los proporcionales de décimo tercero (USD 191,67), décimo cuarto (USD 191,67) y vacaciones no gozadas (USD 95,83) correspondientes a los cinco meses de servicio, lo que dio un total de USD 479,17 valores que se pagaron en efectivo en la misma audiencia.

Análisis

Se puede apreciar que el caso presenta una problemática anclada al sector de la construcción de pequeña escala, algo identificado en el planteamiento del problema de esta investigación, en donde la informalidad contractual y la ausencia de documentación

escrita obliga primero al mediador a valorar indicios de laboralidad antes de avanzar hacia la negociación de los rubros económicos propiamente dichos.

Por lo expuesto el desenlace favorable para el sujeto T-9 dependió enteramente de que hubiera conservado recibos de pago semanal, pues si no hubiera contado con esa prueba, la negativa inicial del empleador de reconocer la relación laboral pudo prosperar y haber dejado al trabajador sin protección alguna frente a la informalidad contractual que es propia del sector de la construcción.

4.1.11. Caso 10: Despido y utilidades no pagadas en actividad turística marítima

Antecedentes: El trabajador (T-10) operó una lancha para paseos turísticos por cuenta de una Asociación durante dos años y medio, siendo despedido intempestivamente en febrero de 2024, sin pago de la participación de utilidades correspondiente al ejercicio económico 2023.

Desarrollo de la mediación: Se realizaron tres audiencias, el máximo número registrado entre los diez casos analizados, debido a que la Asociación solicitó tiempo para presentar el balance del ejercicio 2023 y así determinar con precisión el valor de las utilidades adeudadas.

Acuerdo: Luego de la correspondiente revisión documental, consta que se verificó el balance y se reconocieron utilidades por el valor de USD 295,00 y además otro valor por indemnización por despido intempestivo ($3 \times \text{USD } 460,00 = \text{USD } 1.380,00$) y valores proporcionales a décimos y vacaciones no gozadas por USD 305,00, lo que sumó un total de USD 1.980,00, valor que pactaron pagar en tres cuotas mensuales de USD 660,00, no obstante a diferencia de los demás casos presentados, El empleador incumplió la segunda y tercera cuota, por lo que el sujeto T-10 debió solicitar la ejecución del acta ante la autoridad judicial competente, amparado en lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación y al artículo 370 del COGEP, sin que el juez de ejecución admitiera excepción alguna distinta a las nacidas con posterioridad a la suscripción del acta.

Análisis

Este caso es el único del corpus analizado que documenta un incumplimiento, lo que permite ilustrar empíricamente, aun en su carácter hipotético, el mecanismo de ejecución previsto en la ley y confirmar la observación de Arguello et al. (2025) en cuanto a que la claridad en la redacción de plazos y montos no garantiza por sí sola el

cumplimiento espontáneo, siendo la fuerza ejecutiva del acta la garantía final de eficacia del mecanismo.

Este es, precisamente, el único caso del corpus en que el acuerdo no se cumplió de manera espontánea, lo que obligó al trabajador a iniciar un nuevo trámite ante la autoridad judicial para hacer efectivos sus derechos; esta circunstancia confirma que la sola suscripción del acta no garantiza, por sí misma, la protección real del trabajador frente al incumplimiento posterior del empleador.

Tabla 2. Análisis por caso: formas de resolución y vías de acceso a la mediación laboral

Caso	Conflicto	Vía de encauzamiento	Gestiones previas	Tipo de conflicto	Análisis e interpretación
1	Despido intempestivo	Directa a mediación	No	Conflicto activo	El trabajador prefirió la mediación para conseguir con rapidez un título ejecutivo y evitar el camino judicial, aquí se nota que conocía la herramienta, aunque no manejaba del todo el marco legal.
2	Liquidación incompleta	Gestión extrajudicial sin resultado y derivación a mediación	Si	Conflicto activo	La mediación sirvió como una segunda oportunidad de arreglo, luego de que el acuerdo directo no funcionara
3	Sueldos pendientes	Directa a mediación	No	Conflicto activo	La apremiante situación económica del trabajador lo llevó a escoger la mediación antes que un juicio, lo que pone en evidencia la rapidez como una de las ventajas más útiles del mecanismo.
4	Falta de afiliación al IESS	Directa a mediación	No	Conflicto activo	La mediación se enfocó en lo que sí podía negociarse, es decir, las diferencias remuneratorias y dejó de lado la

					regularización ante el IESS, pues esta recae en un tercero que no intervenía en el procedimiento.
5	Horas suplementarias	Vía administrativa	Si	Conflicto activo	El tránsito de la vía administrativa a la mediación muestra que ambos caminos se complementan y que la mediación acaba convirtiéndose en la instancia final cuando la administrativa no logra resolver.
6	Décimo Cuarto Sueldo y vacaciones	Directa a mediación	No	Conflicto activo	Que transcurrieran cuatro años de incumplimiento sin recurrir a ninguna vía anterior deja ver la débil cultura de mediación y las trabas de acceso a la protección laboral que padecen los sectores informales.
7	Terminación por mutuo acuerdo	Directo a mediación por decisión de ambas partes	No	Formalización preventiva	Es un uso poco frecuente, aquí la mediación no resolvió un conflicto en curso, sino que buscó prevenir futuros litigios, reflejando el valor del acta como título ejecutivo que aporta seguridad jurídica
8	Despido de trabajadora embarazada	Directa a mediación	No	Conflicto activo	El acompañamiento jurídico previo del consultorio gratuito de la UPSE achicó la brecha de información y permitió que la trabajadora decidiera conociendo sus

					derechos, entre ellos el fuero de maternidad tipificado en el art. 195 numeral 3 del CT
9	Determinación de Relación laboral	Directa a mediación	No	Conflicto activo	Antes de sentarse a negociar, la mediación tuvo que despejar si realmente existía o no una relación laboral, y precisamente ese paso inicial de calificar el vínculo resulta característico del sector de la construcción informal.
10	Despido	Directa a mediación	No	Conflicto activo	Fue el único caso en que el acta se cumplió solo en parte y hubo que llegar a la ejecución judicial. Evidencia que alcanzar un acuerdo en mediación no asegura, por sí solo, que el conflicto quede verdaderamente cerrado.

Fuente: Elaborado por Kenndry Requena y César Briones

La tabla 2 examina caso por caso, la vía por la que se encauzó el conflicto, la existencia de gestiones previas y el tipo de conflicto que motivó el uso de la mediación. El análisis permite identificar patrones de acceso al mecanismo en el cantón Playas, por lo que se pudo observar que 6 fueron a mediación directa, 1 fue también a mediación directa pero porque existió asesoría jurídica previa, otro caso fue por voluntad de ambas partes buscar la mediación, en los otros dos casos uno por vía administrativa y el otro por acuerdo extrajudicial.

Tabla 3. Análisis por caso: naturaleza jurídica de las obligaciones pendientes y campo transigible

Caso	Obligaciones en disputa	Naturaleza jurídica	Monto total acordado	¿Transigible? Alcance	Análisis e interpretación
1	Indemnización	Mixta	USD 1.950,00	Monto cierto	La separación

	por despido intempestivo			(indemnización); incierto (antigüedad para desahucio)	entre derecho cierto y hecho discutible es el núcleo del análisis, para el efecto el mediador aplicó correctamente el Art. 6 del A. M. MDT-2022-236
2	Vacaciones no gozadas	Cierta	USD 536,67	No transigible en monto; sí en plazo	Derecho cierto acreditado por documentos, aquí el mediador no permitió negociación sobre el monto, lo que es coherente con el principio de irrenunciabilidad establecido en el Art. 326 numeral 2 del CRE
3	Remuneraciones mensuales impagas	Cierta	USD 920,00	No transigible en monto; sí en forma y plazo de pago	Caso paradigmático de transacción lícita, pues solo el plazo y la modalidad de pago fueron objeto de acuerdo, más no el monto adeudado, esto refuerza la diferenciación doctrinaria entre el quantum y las condiciones de cumplimiento
4	Diferencias remuneratorias (3 meses) y afiliación IESS (24 meses)	Mixta	USD 410,00 (económico); regularización IESS fuera del acta	Diferencias remuneratorias: transigibles. Aportes IESS: excluidos por ser derechos de tercero	Ilustra el límite subjetivo de la mediación, ya que los aportes al IESS son obligaciones frente a un tercero ajeno al procedimiento y no pueden ser objeto de cosa juzgada entre las partes.
5	Horas suplementarias no reconocidas	Discutible	USD 380,00 (transado) vs. USD 540,00 (reclamado)	Transigible en monto por insuficiencia probatoria	Supuesto de transacción genuina sobre quantum incierto, ya que ante la falta

					de registros formales, la negociación sobre el monto fue jurídicamente válida, a diferencia de los casos con derechos ciertos.
6	Décimo cuarto sueldo (4 períodos); vacaciones anuales (4 períodos)	Cierta	USD 2.760,00	No transigible en monto; sí en plazo (cuatro cuotas)	El mayor monto del corpus refleja el efecto acumulativo de la informalidad estructural y la falta de fiscalización oportuna durante cuatro años evidencia el déficit institucional en sectores sin sindicalización.
7	Bonificación por desahucio (art. 185 CT); proporcionales de ley	Cierta	USD 1.060,00	No hubo controversia sobre derechos; acuerdo mutuo desde el inicio	Caso de terminación por mutuo consentimiento: la inexistencia de derechos discutidos convierte la mediación en instrumento de seguridad jurídica preventiva, no de resolución contenciosa.
8	Indemnización especial por despido en embarazo (1 año de remuneración, art. 195.3 CT); remuneraciones pendientes; proporcionales	Cierta	USD 6.750,00 (monto más alto del corpus)	Indemnización: no transigible en monto; sí en forma de pago (2 cuotas)	El monto elevado evidencia la protección reforzada del fuero de maternidad, es así que la verificación de voluntariedad por el mediador en sesión privada constituyó salvaguarda procesal esencial ante la vulnerabilidad de la trabajadora.
9	Proporcionales de décimo	Cierta	USD 479,17	Existencia del vínculo:	El caso requirió una fase previa de

	tercero, décimo cuarto y vacaciones (5 meses) — previa calificación del vínculo laboral			discutible (probada por indicios). Rubros: ciertos una vez establecida la relación laboral	calificación del vínculo antes de calcular los derechos. La informalidad del sector construcción traslada al mediador una función cuasi-jurisdiccional de determinación de la laboralidad.
10	Utilidades (ejercicio 2023); indemnización por despido intempestivo; proporcionales	Cierta	USD 1.980,00	No transigible en monto (verificado por balance); sí en plazo (3 cuotas)	La complejidad probatoria (presentación del balance) exigió tres audiencias y distingue este caso de los de obligación de fácil verificación, ya el incumplimiento posterior activó la vía de apremio (art. 47 LAM; art. 370 COGEP).

Fuente: Elaborado por Kenndry Requena y César Briones.

Es importante la identificación de la naturaleza jurídica de la obligación en disputa que determina el límite material de la mediación, por ello la tabla 3 diferencia entre derechos ciertos e indiscutidos, derechos discutibles y aquellas obligaciones excluidas por pertenecer a terceros ajenos al procedimiento.

Tabla 4. Análisis por caso: voluntad de las partes, audiencias realizadas y asimetría informativa

Caso	Conflicto	N.º audiencias	Asesoría jurídica previa	Grado de asimetría informativa	Calidad de la voluntad manifestada	Análisis e interpretación
1	Despido, cevichería	2	No	Alta (sin abogado el trabajador)	Libre; dos instancias de deliberación	El número de audiencias permitió al trabajador evaluar el acuerdo con tiempo. La presencia de registros de pago aportados por el

Caso	Conflicto	N.º audiencias	Asesorí a jurídica previa	Grado de asimetría informativa	Calidad de la voluntad manifestada	Análisis e interpretación
						trabajador redujo parcialmente la asimetría.
2	Liquidación incompleta, hotel	1	No	Media	Inmediata tras explicación del mediador	La claridad del derecho cierto (vacaciones documentadas) permitió un acuerdo en una sola sesión sin comprometer la calidad del consentimiento .
3	Sueldos pendientes, comercio	1	No	Alta (urgencia económica del trabajador)	Condicionada por presión económica; no coercionada	La urgencia económica actúa como factor de vulnerabilidad cognitiva (Bejarano, 2025). El mediador mitigó el riesgo al verificar que el monto no era objeto de negociación.
4	Falta afiliación IESS, pesca artesanal	1	No	Alta (trabajador informal sin conocimiento del sistema)	Aceptación informada tras explicación del mediador sobre el alcance limitado del acta	La advertencia del mediador sobre los límites del acta respecto del IESS es un ejemplo de control activo de legalidad que refuerza la calidad del consentimiento .
5	Horas suplementarias, parador	2	No	Alta (empleador con registros; trabajador con indicios)	Construida en dos sesiones; transacción genuina sobre monto incierto	Las dos audiencias permitieron al trabajador valorar la insuficiencia

Caso	Conflicto	N.º audiencias	Asesoría jurídica previa	Grado de asimetría informativa	Calidad de la voluntad manifestada	Análisis e interpretación
						probatoria y decidir si transigir en el monto. Demuestra que la duración del proceso puede fortalecer la voluntariedad.
6	Décimo cuarto y vacaciones, guardia	2 (1.ª sin empleador)	No	Alta (inasistencia inicial del empleador como desequilibrio procedimental)	Aceptación del empleador en 2.ª audiencia	La inasistencia inicial del empleador es un indicio de desequilibrio de poder. La segunda convocatoria, amparada en el art. 470 CT, garantizó la comparecencia y permitió un acuerdo en condiciones de igualdad.
7	Mutuo acuerdo, hospedaje	1	No consta	Nula (solicitud conjunta)	Voluntad manifiesta y concurrente desde el inicio	La solicitud conjunta elimina la asimetría inicial y convierte el proceso en un procedimiento de homologación consensuada antes que de resolución de un conflicto.
8	Despido trabajadora embarazada	1 + sesión privada	Sí (Consultorio Jurídico UPSE)	Alta (vulnerabilidad de grupo prioritario, estado de gestación)	Verificada en sesión privada por el mediador; libre e informada	Caso paradigmático: la asesoría previa y la sesión privada de verificación son las dos salvaguardas que convierten el consentimiento en

Caso	Conflicto	N.º audiencias	Asesoría jurídica previa	Grado de asimetría informativa	Calidad de la voluntad manifestada	Análisis e interpretación
						jurídicamente válido ante la vulnerabilidad de la trabajadora (Bejarano, 2025).
9	Trabajador construcción	1	No	Alta (empleador negó el vínculo; trabajador sin documentación escrita)	Aceptación del empleador luego de acreditación documental de la laboralidad	La presentación de recibos de pago semanal constituyó la prueba de subordinación que equilibró informativamente la audiencia y habilitó la voluntad informada del empleador.
10	Despido y utilidades, turística marítima	3 (máximo del corpus)	No consta	Media (Asociación con balance disponible)	Construida progresivamente; verificación documental en 3.ª audiencia	El mayor número de audiencias del corpus no garantizó el cumplimiento posterior. Demuestra que la voluntariedad y la calidad del acuerdo son independientes del cumplimiento espontáneo (Arguello et al., 2025).
Total de audiencias		15 en 10 casos				

Nota. Elaborado por Kenndry Requena y César Briones

La efectividad del consentimiento se analiza a través del número de audiencias realizadas, el acceso a asesoría jurídica previa, el grado de asimetría informativa lo que es lo mismo decir el nivel de información que tengan cada una de las partes que debería

ser por igual; y, la forma en que las partes manifestaron su conformidad. Estos indicadores permiten evaluar la voluntariedad real de los acuerdos alcanzados.

Tabla 5. Hallazgos consolidados y discusión general: mediación laboral como mecanismo de resolución de conflictos en el cantón Playas, año 2024

Dimensión analizada	Hallazgo empírico del corpus	Contraste con el marco teórico	Implicación para la práctica y la investigación
Formas de resolución	Ocho de diez casos recurrieron directamente a la mediación; dos fueron precedidos de gestiones previas (administrativa y extrajudicial). Ningún caso llegó desde la vía judicial ordinaria. Un caso (7) representa uso preventivo —no contencioso— del mecanismo.	Confirma la función complementaria de la mediación descrita por Galtung (2003) y Lederach (2008): no sustituye las demás vías, sino que las integra en un sistema multimodal. El uso preventivo (Caso 7) amplía conceptualmente la categoría de «resolución» hacia la noción de seguridad jurídica anticipada.	La oferta institucional debe contemplar tanto la mediación contenciosa como la preventiva. La concentración de los centros en Guayaquil limita el acceso desde el cantón Playas (Cueva-Vera et al., 2025).
Obligaciones pendientes	Siete de diez casos involucran derechos ciertos e indiscutidos (remuneraciones, indemnizaciones, décimos, vacaciones) sobre los cuales no se admitió negociación de monto. Dos casos (1 y 5) presentan hechos inciertos susceptibles de transacción genuina. Un caso (4) evidencia el límite subjetivo de la mediación (IESS como tercero ajeno).	La distinción cierto/incierto opera como el principal criterio diferenciador del campo transigible, en línea con el art. 6 del AM MDT-2022-236 y la propuesta de Bejarano (2025). El límite subjetivo del Caso 4 refuerza la naturaleza híbrida de la mediación laboral señalada por Durán-Chávez & López-Alarcón (2024).	La formación de mediadores debe profundizar en la identificación de derechos ciertos y en la gestión de obligaciones con sujetos ajenos al procedimiento, especialmente en sectores con informalidad alta como la pesca artesanal.
Voluntad de las partes	El número de audiencias osciló entre 1 (Casos 2, 3, 4, 7, 9) y 3 (Caso 10), con promedio de 1,5 audiencias. Solo el Caso 8 contó con asesoría jurídica previa. La asimetría informativa fue alta en 7 de 10 casos. El Caso 6 registró inasistencia inicial del empleador. El mediador realizó sesión privada solo en el Caso 8.	La escasa asesoría jurídica previa es consistente con el déficit cognitivo señalado por López & Montalvo-Ramos (2024) y con las limitaciones de cobertura de la Defensoría Pública y los consultorios universitarios en el cantón Playas. El papel activo del mediador en los Casos 1, 3, 4 y 8 compensó parcialmente estas deficiencias.	Se recomienda implementar una etapa previa de información jurídica antes de la audiencia, extensión del servicio del Consultorio Jurídico UPSE a mediaciones laborales, y protocolos de sesión privada para casos con trabajadores en grupos de atención prioritaria.
Cumplimiento del acuerdo	Nueve de diez casos registraron cumplimiento total y espontáneo del acuerdo. Un caso (10)	La tasa de cumplimiento espontáneo (90%) es consistente con la función preventiva de	Se recomienda incorporar en el acta, como práctica estándar, la cláusula de apremio

Dimensión analizada	Hallazgo empírico del corpus	Contraste con el marco teórico	Implicación para la práctica y la investigación
	registró incumplimiento parcial que activó la ejecución judicial por vía de apremio (art. 47 LAM; art. 370 COGEP). El pago inmediato fue la modalidad más frecuente (4 casos).	incumplimiento que la doctrina atribuye a la mediación frente al litigio judicial (López & Montalvo-Ramos, 2024). El Caso 10 confirma la observación de Arguello et al. (2025): la claridad en la redacción del acta no garantiza por sí sola el cumplimiento; la fuerza ejecutiva del art. 47 LAM es la garantía residual.	inmediato ante incumplimiento parcial (usada en el Caso 6), y orientar a los trabajadores sobre el procedimiento de ejecución del acta ante los juzgados de trabajo.

Nota. Elaborado por Kenndry Requena y César Briones

4.2. Discusión general de los hallazgos

El examen conjunto de los diez casos analizados permite advertir patrones relevantes para cada una de las dimensiones de la variable resolución de conflictos definida en el Capítulo III.

En cuanto a las formas de resolución, 8 de 10 casos llegaron a la mediación de manera directa y voluntaria, mientras que dos fueron precedidos de gestiones previas, una ante la Inspectoría del Trabajo en el Caso 5, y otra de tipo extrajudicial directo entre las partes en el Caso 2, sin que dichas gestiones agotaran la posibilidad de acudir posteriormente a la mediación, lo que confirma la coexistencia de vías descrita por Galtung (2003) y Lederach (2008) en el marco teórico.

Al respecto de las mencionadas obligaciones pendientes, en los casos se evidencia con claridad la distinción doctrinal entre derechos ciertos e indiscutidos, como las remuneraciones impagas en el Caso 3, o los décimo cuarto y vacaciones no gozadas del caso 6, la indemnización por despido intempestivo de los casos 1, 8 y 10, sobre los cuales el mediador no permitió negociación alguna en cuanto al monto, y por otra parte los derechos inciertos o discutibles, como la antigüedad exacta en el caso 1, o las horas suplementarias sin registro formal del caso 5 o la propia existencia del vínculo laboral en el caso 9, en los que sí operó una transacción genuina. El Caso 4 resulta paradigmático al evidenciar un límite adicional, pues existen obligaciones, como los aportes al IESS, que se escapan por completo a la disponibilidad de las partes por tratarse de derechos de un tercero ajeno al procedimiento.

En lo que respecta a la voluntad de las partes, el número de audiencias osciló entre una (Casos 2, 3, 5 parcialmente y 7) y tres (Caso 10), lo que sugiere que la complejidad probatoria del reclamo, y no únicamente la actitud de las partes incide en la duración del procedimiento, observando que el caso 8 presentó además la importancia de que el mediador verifique activamente y en sesión privada la voluntariedad real de la parte trabajadora, pues esto sucede cuando el trabajador pertenece a un grupo de atención prioritaria.

Finalmente ya analizando si se da o no cumplimiento a los acuerdos, vemos como nueve de los diez casos registraron cumplimiento total y espontáneo de las obligaciones pactadas dando un 90% de cumplimiento, mientras que para el caso 10 se documentó un incumplimiento parcial que exigió recurrir a la vía de apremio, esta proporción aunque no generalizable por el carácter ilustrativo del corpus, es consistente con la fuerza ejecutiva que el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación atribuye al acta, equiparándola a una sentencia ejecutoriada, y confirma que dicha fuerza ejecutiva constituye la garantía última de eficacia del mecanismo cuando falla el cumplimiento voluntario.

4.3. Verificación de la idea a defender

En conjunto, los hallazgos son consistentes con la idea a defender planteada en el Capítulo I: la mediación laboral no constituye un mecanismo plenamente idóneo para la resolución de conflictos laborales en el cantón Playas, pues el trabajador, en su condición de parte estructuralmente más débil del procedimiento, enfrentó en la mayoría de los casos revisados una asesoría jurídica prácticamente inexistente (solo el Caso 8 contó con patrocinio previo), una fiscalización institucional tardía o ausente (evidenciada en los Casos 5, 6 y 9) y, en el Caso 10, la insuficiencia de la sola suscripción del acta para garantizar el cumplimiento efectivo de lo pactado. Estos hallazgos no quedan desvirtuados por el hecho de que, en la mayoría de los casos, el mediador se haya negado correctamente a transigir sobre derechos ciertos (Casos 1, 3, 4 y 6): dicha actuación dependió, en gran medida, de la diligencia particular de cada mediador y de la prueba que el propio trabajador logró aportar por su cuenta, y no de una garantía estructural del sistema que pueda darse por asegurada en todo procedimiento. En consecuencia, cuando de la mediación laboral se derive para el trabajador la posibilidad de renunciar o transigir sobre algún derecho, dicha renuncia solo podrá considerarse válida si el trabajador cuenta con conocimiento pleno de su

situación jurídica, de preferencia con asesoría técnica que corrija la asimetría frente al empleador, y si el mediador ejerce un control activo que impida que, bajo apariencia de transacción, se afecte el núcleo de derechos irrenunciables reconocido en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución.

CONCLUSIONES

Se analizó la mediación laboral como un mecanismo de resolución de conflictos y su aplicación en el cantón Playas durante el año 2024, estudiando sus dimensiones doctrinaria-normativa, institucional-procedimental, cognitiva y funcional, determinándose que este mecanismo pese a contar con un respaldo constitucional y legal sólido, no operó de manera plenamente idónea en los casos revisados, pues su verdadera eficacia dependió en gran parte de condiciones que el sistema no garantiza de forma uniforme, como por ejemplo la diligencia particular del mediador o el acceso ocasional a pruebas y asesorías, lo que sostiene la idea a defender planteada en esta investigación.

Al respecto del fundamento doctrinario, vemos que los principios rectores y la naturaleza jurídica de la mediación laboral establecieron que combina una raíz contractual con efectos procesales equivalentes a la sentencia ejecutoriada, esto se constituye porque las actas que fueron revisadas evidenciaron que el límite de la irrenunciabilidad, operó de manera efectiva cuando los mediadores distinguieron entre derechos ciertos y aspectos genuinamente transigibles.

Con respecto a la estructura institucional, las etapas procedimentales y la cobertura territorial del servicio, se pudo identificar que el cantón Playas tiene un centro de mediación laboral, lo que a veces obliga a las partes a trasladarse hasta Guayaquil y reproduce la concentración institucional que la doctrina reciente ha señalado para el resto del país, pues las etapas legales se cumplieron sin mayores incidencias en los casos analizados, aunque persiste un vacío estadístico, pues ni el Consejo de la Judicatura ni el Ministerio del Trabajo desagregan por cantón la información sobre actas suscritas.

Con respecto a las diez actas analizadas, se pudo observar que la mediación operó mayoritariamente como vía directa, y en 7 de los 10 casos las obligaciones reconocidas correspondieron a derechos ciertos sobre los que solo se negoció la forma de pago, luego también se observó que en un caso no existió cumplimiento del acuerdo de pago, mientras que nueve de los diez acuerdos se cumplieron de manera espontánea, quedando demostrado que la fuerza ejecutiva del acta aunque eficaz ciertamente no constituye garantía absoluta frente al incumplimiento.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las instituciones competentes, en particular al Consejo de la Judicatura y al Ministerio del Trabajo, revisar los mecanismos de acompañamiento que rodean a la mediación laboral, de manera que su eficacia no dependa exclusivamente de la diligencia individual del mediador o de la iniciativa personal del trabajador, sino de garantías estructurales aplicables a todo procedimiento, en línea con la idea a defender sostenida en esta investigación.

En cuanto a los centros de mediación y a los organismos de certificación, se recomienda reforzar la capacitación de los mediadores particularmente en la aplicación de lo estipulado en el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-236, de tal manera que la diferenciación entre derechos ciertos e indiscutidos y aspectos genuinamente transigibles se transforme en una práctica uniforme y no en un criterio que dependa de la formación particular de cada profesional.

El Ministerio del Trabajo como ente rector en materia laboral en Ecuador, debería ampliar los puntos de atención para emplear la mediación laboral y así cumplir con su objetivo que es descongestionar a la justicia ordinaria y administrativa y a la vez brindar un mecanismo ágil y efectivo que convenga a los intereses de las partes, esto marcaría un hito en la cobertura territorial de la mediación y que no se quede solo en las ciudades principales, además esto permitiría mejorar las estadísticas al contar con una desagregación cantonal de los datos de mediación.

Sería importante que la Universidad Estatal Península de Santa Elena extienda el acompañamiento del Consultorio Jurídico Gratuito a los trabajadores que acuden a procesos de mediación laboral, y por último pero no menos importante se recomienda a los mediadores incorporar cláusulas de apremio inmediato en los acuerdos de pago diferido con el fin de reducir la asimetría informativa y agilizar la ejecución en los casos por incumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Palacios, C., & Castro Hidalgo, N. (2025). El arbitraje de emergencia: una aproximación teórica y práctica en el arbitraje administrado. *Revista Ecuatoriana de Arbitraje*, 15, 321–347. <https://doi.org/10.18272/rea.i15.3840>
- Alvarado Luzuriaga, J. (2024). Resumen curricular y análisis sobre legislación laboral ecuatoriana. Blog FAQ Legislación Laboral Ecuatoriana. <https://faq-laboral-ec.blogspot.com/p/julio-alvarado-luzuriaga.html>
- 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. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/225>
- Arriaga, A. (2024). La interacción entre normativa laboral, cultura organizacional y técnicas de negociación y resolución de conflictos en Ecuador. *Polo del Conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/11377>
- Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Basantes, D., & Barrionuevo, J. (2023). La mediación como requisito obligatorio para el inicio de la contienda judicial, en materia transigible. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4131–4153. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4743
- Bejarano Bejarano, E. M. (2025). Guía para mediadores en materia laboral individual en base a criterios jurisprudenciales [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/10633/1/T4664-MDLSS-Bejarano-Guia.pdf>
- Calderón Concha, P. (2023). Teoría de conflictos de Johan Galtung. *Revista de Paz y Conflictos*. <https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>
- Cabrera Cabrera, D. A. (2023). Análisis de la aplicación de la mediación como estrategia efectiva para la resolución de conflictos laborales individuales en la

- ciudad de Guayaquil en el período agosto 2021 a agosto 2022. Universidad Tecnológica ECOTEC.
- Carpio Flores, R. M., & Durand de Sanjuán, E. A. (2023). La mediación como alternativa de solución de conflictos para disminuir la carga procesal en el austro ecuatoriano. *MSC Métodos de Solución de Conflictos*, 3(5), 33–48. <https://doi.org/10.29105/msc3.5-60>
- Cedeño Espinoza, A. M., & Pérez Barrios, E. E. (2023). Eficacia de la mediación realizada en el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Guayas. *MLS Law and International Politics*, 2(2), 19–32. <https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i2.2266>
- Cedeño Espinoza, A. M., & Pérez Barrios, E. E. (2023). Eficacia de la mediación realizada en el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Guayas. *MLS Law and International Politics*, 2(2), 19–32. <https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i2.2266>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación. Registro Oficial 417 (reformada 2018). https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-09/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION_21_08_2018.pdf
- Cueva-Vera, C. M., Vera-Merchán, S. A., Castro-Morales, S., & Alfonso-Caveda, D. (2025). Mediación laboral en Ecuador: revisión crítica del marco normativo, formación y cultura mediadora. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(3), 78–92. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n3/1>
- Durán-Chávez, C. E., & López-Alarcón, E. I. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador. *Producción Científica Universidad de Salamanca*. <https://produccioncientifica.usal.es/documentos/679bd126209eb455aa1fd3d9>
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Obtenga el sí: el arte de negociar sin ceder* (3.^a ed.). Gestión 2000/Penguin. https://books.google.com/books/about/Obtenga_el_s%C3%AD.html?id=fOXLUaqPeigC
- García Pedreño, M. J. (2025). La mediación laboral: una actividad de futuro [Ponencia, VII Jornada Laboralista de Córdoba – Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de

- Graduados Sociales]. <https://consejoandaluzgraduadososociales.com/cordoba-el-consejo-andaluz-de-graduados-sociales-pone-en-valor-el-papel-clave-de-la-profesion-en-un-contexto-de-transformacion-del-derecho-del-trabajo/>
- Ibsen, C. L. (2019). Conciliation, mediation and arbitration in collective bargaining in Western Europe: In search of control. *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 23–39. <https://doi.org/10.1177/0959680119853997>
- Lederach, J. P. (2023). The little book of conflict transformation: clear articulation of the guiding principles by a pioneer in the field. Good Books. <https://www.johnpaullederach.com/2023/03/the-little-book-of-conflict-transformation-clear-articulation-of-the-guiding-principles-by-a-pioneer-in-the-field/>
- López, D. H., & Montalvo-Ramos, F. A. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *MQRInvestigar*, 8(1), 2780–2801. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- 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>
- Macera Córdova, M. B., & Barrionuevo Núñez, J. L. (2026). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 10(21), 137–151. <https://doi.org/10.53877/rc10.21-615>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-236 – Directrices para la aplicación de la mediación laboral. Registro Oficial Suplemento 232, 18 de enero de 2023. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-236.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024a). Acuerdo Ministerial MDT-2024-080 – Reglamento para la presentación, negociación y suscripción de contratos colectivos de trabajo y actas transaccionales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/06/ACUERDO-MINISTERIAL-NO.-080-signed.pdf>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024b). Acuerdo Ministerial MDT-2024-196 – Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/10/ACUERDO-MINISTERIAL-NRO.-MDT-2024-196-signed.pdf>

- Moore, C. W. (2022). El proceso de mediación: métodos prácticos para la resolución de conflictos. Granica. <https://www.marcialpons.es/libros/el-proceso-de-mediacion/9789506414788/>
- Munduate Jaca, L., & Medina Díaz, F. J. (Coords.). (2022). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es/libro/psicologia/gestion-del-conflicto-negociacion-y-mediacion-lourdes-munduate-9788436819243/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154). Ginebra: OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para mejorar el desempeño. Ginebra: OIT/CIF. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Panorama Laboral 2025: América Latina y el Caribe. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/OIT-Informe-PANORAMA-LABORAL-2025.pdf>
- Patiño Espinoza, M. A. (2023). Efectividad de la mediación a la solución de conflictos como alternativa a la justicia ordinaria, Atacames 2023. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Plá Rodríguez, A. (2015). Los principios del derecho del trabajo (4.^a ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Redorta, J. (2022). Cómo analizar los conflictos: la tipología de los conflictos como herramienta de mediación. Paidós. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=253705>
- Sánchez García-Arista, M. L. (2023). Del cerebro hostil al cerebro inteligente: neurociencia, conflicto y mediación (2.^a ed.). Reus. <https://www.editorialreus.es/libros/autores/mari-luz-sanchez-garcia-arista/1110/>
- Santor Salcedo, H. (2006). La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico en el derecho español. La Ley. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=187093>

ANEXOS

Anexo 1.- Fichas de observación

Caso 1 Despido intempestivo, cevichería

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Por qué vía se encauzó inicialmente el conflicto?	Mediación directa, sin gestión previa.
Formas de resolución	¿Hubo gestiones extrajudiciales, judiciales o administrativas previas?	No.
Formas de resolución	¿Qué llevó a las partes a optar por la mediación?	Necesidad del trabajador de obtener un título ejecutivo rápido frente a un despido verbal sin trámite de visto bueno.
Obligaciones pendientes	¿Qué tipos de obligaciones dieron origen al conflicto?	Indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y proporcionales de décimos y vacaciones.
Obligaciones pendientes	¿El monto corresponde a derechos transigibles o se aproxima a derechos irrenunciables?	La indemnización por despido intempestivo es un derecho cierto, no transigible en su monto; la antigüedad exacta (base de la bonificación por desahucio) fue el único punto discutible y transigido.
Voluntad de las partes	¿Cuántas audiencias se registraron?	Dos (informativa y de cierre).
Voluntad de las partes	¿Qué consta sobre la conformidad de las partes?	Aceptación expresa y firma de ambas partes, sin reserva ni manifestación de presión.
Cumplimiento del acuerdo	¿Se verificó cumplimiento total o parcial?	Cumplimiento total y espontáneo de ambas cuotas.
Cumplimiento del acuerdo	¿Existe constancia de incumplimiento o ejecución posterior?	No.

Caso 2 Liquidación incompleta, Hotel

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Por qué vía se encauzó inicialmente el conflicto?	Gestión extrajudicial directa entre las partes, sin resultado.
Formas de resolución	¿Hubo gestiones previas?	Sí, acercamiento directo no documentado.
Formas de resolución	¿Qué llevó a optar por la mediación?	Imposibilidad de acuerdo directo sobre la compensación de vacaciones.
Obligaciones pendientes	¿Qué obligaciones originaron el conflicto?	Vacaciones no gozadas y décimo cuarto sueldo proporcional.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Derecho cierto ante ausencia de prueba de compensación; no se admitió rebaja.
Voluntad de las partes	¿Audiencias registradas?	Una.

Dimensión	Ítem	Respuesta
Voluntad de las partes	¿Conformidad de las partes?	Aceptación inmediata tras la explicación del mediador sobre la carga probatoria.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en un solo pago el mismo día.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento o ejecución?	No.

Caso 3 Sueldos pendientes, Bazar

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Urgencia económica del trabajador.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Remuneraciones mensuales impagas (dos meses).
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Derecho cierto e indiscutido; no se admitió negociación sobre el monto, solo sobre el plazo de pago.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Una.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Reconocimiento expreso de la deuda por el empleador.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en tres cuotas pagadas en las fechas pactadas.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 4 Falta de afiliación al IESS, Cooperativa

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Reclamo de diferencias remuneratorias y exigencia de regularización ante el IESS.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Diferencias remuneratorias y falta de afiliación al IESS.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Las diferencias remuneratorias fueron transables; los aportes al IESS se excluyeron de la mediación por pertenecer a un tercero ajeno al procedimiento.

Dimensión	Ítem	Respuesta
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Una.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Aceptación expresa, con advertencia del mediador sobre el alcance limitado del acta respecto del IESS.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total respecto del valor económico pactado; pendiente de verificación directa ante el IESS el compromiso de regularización, por estar fuera del control del acta de mediación.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No reportado dentro del objeto propio de la mediación.

Caso 5 Horas suplementarias, parador

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Vía administrativa (Inspección del Trabajo), sin solución; derivación a mediación.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	Sí.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Imposibilidad de acuerdo en sede administrativa.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Horas suplementarias no reconocidas.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Derecho discutible por insuficiencia probatoria; monto transado por debajo del cálculo inicial.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Dos.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Aceptación tras valoración de indicios aportados por la trabajadora.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, al día siguiente de la firma.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 6 Décimo cuarto y vacaciones, seguridad

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Acumulación de cuatro años sin pago de décimo cuarto ni vacaciones.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Décimo cuarto sueldo y vacaciones de cuatro períodos.

Dimensión	Ítem	Respuesta
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Derechos ciertos e indiscutidos; no se admitió rebaja.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Dos (la primera sin comparecencia del empleador).
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Aceptación expresa en la segunda audiencia.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en cuatro cuotas mensuales pagadas en los plazos pactados.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 7 Mutuo acuerdo, hospedaje

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Solicitud conjunta directa a mediación.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No; decisión conjunta de cierre del negocio.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Formalización de una terminación consensuada con seguridad jurídica.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Bonificación por desahucio y proporcionales de ley.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	No existió controversia sobre derechos; se trató de una liquidación pactada de mutuo acuerdo.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Una.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Voluntad expresa y conjunta de ambas partes desde el inicio del procedimiento.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en un solo pago al momento de la firma.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 8 Despido de trabajadora embarazada, comercio

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa, con asesoría jurídica previa de un consultorio gratuito.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No formales; sí asesoría jurídica previa.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Despido sin autorización del inspector del trabajo, en contravención del fuero de maternidad.
Obligaciones	¿Tipo de obligación?	Indemnización especial por despido durante el

Dimensión	Ítem	Respuesta
pendientes		embarazo, remuneraciones pendientes y proporcionales.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	La procedencia de la indemnización especial no fue objeto de negociación, por tratarse de un derecho irrenunciable; sí se transigió la modalidad de pago.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Una, con sesión privada adicional para verificar la voluntariedad de la trabajadora.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Verificación expresa por el mediador de que la decisión de no solicitar reintegro correspondía a la voluntad libre de la trabajadora.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en dos cuotas pagadas en los plazos pactados.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 9 Trabajador de la construcción

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa.
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Falta de liquidación al concluir la obra y controversia sobre la naturaleza del vínculo.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Proporcionales de décimos y vacaciones, previa determinación de la existencia de relación laboral.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	La existencia del vínculo laboral fue un punto inicialmente discutido y luego acreditado documentalmente; una vez establecida, los rubros reconocidos fueron derechos ciertos.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Una.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Aceptación del empleador tras la presentación de prueba documental de subordinación.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Total, en efectivo, en la misma audiencia.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento?	No.

Caso 10 Despido y utilidades, Asociación

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Vía inicial?	Mediación directa.

Dimensión	Ítem	Respuesta
Formas de resolución	¿Gestiones previas?	No.
Formas de resolución	¿Motivo de la mediación?	Despido intempestivo y falta de pago de utilidades del ejercicio 2023.
Obligaciones pendientes	¿Tipo de obligación?	Indemnización por despido intempestivo, utilidades y proporcionales de ley.
Obligaciones pendientes	¿Transigible o irrenunciable?	Derechos ciertos una vez verificado el balance del ejercicio; no se admitió rebaja sobre el monto determinado.
Voluntad de las partes	¿Audiencias?	Tres, por la necesidad de verificar el balance económico de la asociación.
Voluntad de las partes	¿Conformidad?	Aceptación expresa de ambas partes tras la verificación documental.
Cumplimiento del acuerdo	¿Cumplimiento?	Parcial: se pagó la primera cuota; se incumplieron la segunda y la tercera.
Cumplimiento del acuerdo	¿Incumplimiento o ejecución?	Sí; el trabajador debió solicitar la ejecución del acta ante la autoridad judicial competente, conforme al artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación y al artículo 370 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP).