

DIALOGIC RESOLUTION IN THE BUSINESS ENVIRONMENT: TRANSFORMATIVE POTENTIAL OF MEDIATION IN LABOR CONFLICTS IN THE PRIVATE SECTOR

Mayle Brigitte Tapia-García¹

E-mail: maylebtg16@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5343-8403>

Iruma Alfonso-González¹

E-mail: ua.irumaalfonso@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6866-4944>

Pablo Ermely Espinosa-Pico¹

E-mail: ua.pabloep80@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2768-5912>

¹ Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Tapia-García, M. B., Alfonso-González, I., & Espinosa-Pico, P. E. (2025). Resolución dialogada en el entorno empresarial: potencial transformador de la mediación en los conflictos laborales del sector privado. *Revista UGC*, 3(S3), 30-37.

Fecha de presentación: 30/07/2025

Fecha de aceptación: 04/09/2025

Fecha de publicación: 01/10/2025

RESUMEN

En un contexto donde los conflictos laborales suelen escalar hacia procesos judiciales costosos y prolongados, la mediación surge como una alternativa eficaz y transformadora. Su enfoque basado en el diálogo, la confidencialidad y la equidad permite no solo resolver disputas de manera más ágil, sino también preservar la relación entre las partes y promover un entorno laboral más cooperativo. En el sector privado, la implementación de mecanismos de mediación laboral contribuye a reducir la carga procesal del sistema judicial, mejorar la cultura organizacional y fortalecer la confianza entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, su efectividad depende de la voluntad de las partes, la capacitación de los mediadores y el respaldo institucional. Para consolidar su impacto, es indispensable integrar la mediación en las políticas empresariales y laborales como un instrumento estratégico para la gestión de relaciones laborales sostenibles.

Palabras clave:

Mediación laboral, resolución de conflictos, sector privado, diálogo, relaciones laborales.

ABSTRACT

In a landscape where labor disputes often escalate into costly and lengthy legal proceedings, mediation emerges as an effective and transformative alternative. Its emphasis on dialogue, confidentiality, and fairness not only facilitates faster dispute resolution but also helps preserve working relationships and foster a more cooperative organizational climate. In the private sector, implementing labor mediation mechanisms reduces the burden on the judiciary, improves workplace culture, and enhances trust between employers and employees. However, its effectiveness depends on the parties' willingness, mediator training, and institutional support. To ensure its broader impact, mediation must be integrated into labor and business policies as a strategic tool for managing sustainable labor relations.

Keywords:

Labor mediation, conflict resolution, private sector, dialogue, labor relations.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la mediación ha representado un recurso valioso para abordar los conflictos que emergen en las interacciones humanas. Dentro de las diversas formas de gestión de conflictos, la negociación se destaca como un mecanismo extrajudicial efectivo para la resolución de controversias. Esta práctica ha evolucionado en paralelo a las sociedades, reflejando nuestra necesidad inherente de buscar soluciones pacíficas y consensuadas. Aunque los tribunales han sido tradicionalmente considerados la vía principal para resolver disputas, la mediación brinda una alternativa más flexible y menos formal (Silva Idrovo et al., 2020).

Es importante señalar que, desde el establecimiento del Estado de Derecho, se ha reconocido que el Poder Judicial, como una entidad independiente y distinta del Poder Legislativo y Ejecutivo, es el encargado de aplicar las normas jurídicas para resolver los conflictos que se le presenten. Esta independencia conlleva una consecuencia inevitable: los órganos jurisdiccionales deben poseer el monopolio de la Administración de Justicia, y su herramienta principal para lograrlo es el proceso judicial (Amaya & Juanes, 2020).

La llegada de nuevas tecnologías, la globalización y la internacionalización de las relaciones sociales han dado lugar a normativas sofisticadas, diseñadas para responder a las complejidades de estas sociedades emergentes (Cea et al., 2022). Estos factores han contribuido a la proliferación de conflictos transfronterizos, los cuales, por su propia naturaleza, generan litigios más lentos y costosos, con circunstancias que difieren notablemente de las que se presentan en disputas internas. Por esta razón, en ocasiones, los procesos judiciales no son las vías más adecuadas para resolver estas diferencias (Blázquez, 2021).

Los mecanismos de resolución de conflictos se desarrollan con el objetivo de mejorar el acceso a la justicia, logrando que la tutela judicial sea realmente efectiva. Se busca priorizar a los ciudadanos, de modo que sean ellos quienes puedan resolver sus problemas, estableciendo así a los jueces y tribunales como una última instancia real. Para alcanzar estos objetivos, es necesario trabajar tanto dentro del sistema judicial como fuera de él (Rymanov & Bocharova, 2019).

Desde 1998, los métodos alternativos de resolución de conflictos están reconocidos en la Constitución del Ecuador, y en la Constitución de 2008 se especifica que estos métodos deben aplicarse en aquellos casos en los que, por su naturaleza, sea posible llegar a un acuerdo (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Entre estos métodos, se encuentran los autocompositivos, caracterizados por el hecho de que son las partes las que encuentran y adoptan la solución, siendo la mediación uno de los ejemplos más destacados (Granados, 2019).

La implementación de la mediación abre nuevas oportunidades para acceder al sistema de justicia, ya que permite a las partes acudir de manera voluntaria a los Centros de Mediación para participar en un proceso de diálogo que es ágil, rápido y legal. El objetivo es encontrar una solución acorde a las normas jurídicas con el apoyo de un mediador. Este mecanismo puede ser utilizado tanto por particulares como por entidades públicas, y se explorará su aplicación para resolver conflictos en el ámbito de la contratación pública. Al intervenir una entidad del sector público, es fundamental respetar el principio de legalidad; por lo tanto, es necesario determinar qué aspectos pueden negociarse por las instituciones públicas, cuál es el procedimiento aplicable y las ventajas que ofrece resolver los conflictos mediante este método (López & Montalvo-Ramos, 2024).

Los conflictos laborales en Ecuador pueden originarse en situaciones individuales o colectivas, especialmente cuando se incumplen las condiciones de un contrato de trabajo, lo que a menudo lleva a desacuerdos y disputas. El Código de Trabajo en los artículos 468 -469, hacen referencia Los conflictos laborales, como los que surgen entre el trabajador (sujeto pasivo) y el empleador (sujeto activo), tienen la posibilidad de ser resueltos de manera voluntaria entre ambas partes (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

En consecuencia, la resolución de conflictos en materia laboral, es fundamental para acceder a una justicia pronta y ágil, en ese sentido la posibilidad de llegar acuerdos de manera voluntaria entre el empleador y el empleado es un paso significativo en la administración de justicia (Marion Spengler & Dutra Da Costa, 2019). La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 190, establece que “se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir” (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Este respaldo constitucional resalta la importancia de fomentar el diálogo y la conciliación, reconociendo la mediación como una herramienta efectiva para abordar disputas de manera flexible y consensuada. En el sector privado, un ambiente laboral libre de conflictos no solo contribuye a un aumento de la productividad y el compromiso de los empleados, sino que también reduce los costos asociados a los trámites legales.

Con base en lo expuesto anteriormente, la presente investigación elabora un diagnóstico cualitativo mediante la recolección y análisis de una tipología documental bibliográfica. Este enfoque facilita la organización del objeto de estudio, proporcionándole un alcance descriptivo ante la problemática planteada. Así, se busca llevar a cabo una conceptualización y caracterización en el contexto jurídico ecuatoriano. El objetivo principal de esta investigación es determinar cómo la implementación de un modelo

jurídico efectivo de mediación en conflictos laborales en el sector privado de Ecuador contribuye de manera significativa a garantizar una justicia más ágil y oportuna.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se abordará desde un enfoque cualitativo. A través de la recolección de información, se busca interpretar, comprender, analizar y describir la caracterización del fenómeno en cuestión, centrando la atención en la implementación de un modelo jurídico de mediación en conflictos laborales en el sector privado de Ecuador, que garantice una justicia más ágil y oportuna.

El diseño de esta investigación es de carácter no experimental y de diagnóstico transversal. Se complementa con elementos de investigación cualitativa, como la investigación-acción, con el propósito de transformar la práctica jurídica en el Ecuador.

En este artículo se emplearán dos tipologías de investigación. La primera es de carácter dogmático-jurídico, mientras que la segunda es sociológica-jurídica. Estas tipologías están orientadas a estudiar la resolución de una problemática jurídica y el impacto social que provoca la mediación en la resolución de conflictos laborales en el sector privado.

Los alcances de esta investigación nos permitirán delimitar los resultados que se obtendrán. En este sentido, el alcance jurídico se clasifica en tres tipos:

- a) Exploratorio: Se llevará a cabo una búsqueda de los aspectos más relevantes del problema de investigación, que hasta ahora ha sido poco estudiado y presenta numerosas incertidumbres.
- b) Explicativo: Este alcance permitirá el estudio de factores eventuales y causales estructurados dentro de un marco jurídico.
- c) Propositivo: Se identificarán las deficiencias relacionadas con el problema jurídico en cuestión, con el fin de establecer correcciones y cambios pertinentes que propongan una solución jurídica adecuada para resolver el problema.

Métodos del nivel teórico del conocimiento

Para este nivel se utilizarán los siguientes métodos:

- a) Método analítico-sintético: Este método facilitará un análisis detallado de la información, permitiendo comprender la complejidad y los aspectos más relevantes del tema. A través de un proceso de razonamiento y una exposición metódica resumida, se integrarán todos los elementos y componentes obtenidos durante el análisis, con el objetivo de entender a fondo la esencia de cada uno de ellos y sus características.
- b) Método inductivo-deductivo: Este enfoque combinará dos métodos opuestos, lo que permitirá obtener un

resultado más completo. La aplicación de procedimientos comenzará con premisas básicas para identificar la problemática existente. La inducción se focaliza de lo específico a lo general, mientras que la deducción trabaja en sentido inverso, de lo general a lo específico.

c) Método exegético: Este método facilitará la interpretación literal de las disposiciones normativas, tomando como referencia los textos legales en vigor. Su objetivo es determinar el alcance de la norma mediante un análisis sistemático, prestando especial atención a la forma en que el legislador las redactó.

Método empírico del conocimiento:

Análisis de documentos: Este método, característico del ámbito jurídico, constituye una parte fundamental del desarrollo de la investigación. Permite recopilar toda la información necesaria a través de una búsqueda centrada en el contexto de la problemática, especialmente en relación con la legislación ecuatoriana.

Método empírico cualitativo: Se llevará a cabo un análisis sistemático y objetivo de la información textual contenida en los documentos. Esto incluirá una revisión de la doctrina, la jurisprudencia y la normativa vinculada con la problemática planteada.

Se utilizarán diversos tipos de documentos obtenidos de la revisión bibliográfica, que abarcan textos doctrinales, jurisprudencia y normativas relacionadas con la problemática. Esta recolección incluirá todos los documentos disponibles sobre el tema. La selección de la muestra se basará en varios criterios, tales como la relevancia del contenido para la investigación, la calidad y fiabilidad de los documentos, así como su representatividad en relación con la población total.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La mediación se presenta como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos, respaldado por la legislación ecuatoriana a través de la Ley de Arbitraje y Mediación, en particular en su artículo 43. Este enfoque se aplica exclusivamente a situaciones que se manejan de forma extrajudicial, abordando temas transigibles y con el objetivo de poner fin a una disputa. En su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Cabanellas define la mediación como “la participación secundaria en un negocio ajeno, con el propósito de ofrecer algún servicio a las partes involucradas. Es un intento de apaciguamiento real en una controversia, conflicto o lucha”

El proceso de mediación tiene como objetivo buscar soluciones que trasciendan las posiciones extremas de las partes en conflicto, buscando un resultado en el que los intereses de ambas se vean reflejados en una resolución satisfactoria. Es importante reconocer que la mediación no constituye una solución adecuada para todos los tipos de conflictos; por ello, las normativas internacionales han

especificado claramente qué tipos de disputas son susceptibles de resolución mediante este método alternativo.

Esto permite a todos los individuos evitar entrar en procedimientos judiciales, debido a las molestias que pueden suponer y a los costos económicos que los participantes en el conflicto deben asumir. Por lo tanto, la mediación surge como una alternativa más favorable, con el objetivo de ayudar a individuos que son serenos, pacíficos y prefieren no estar en conflicto. Los procedimientos de mediación presentan un tiempo de resolución de conflictos más corto que un proceso judicial convencional. Este motivo se debe a que no existe un período establecido para alcanzar un acuerdo, sino que se extenderá durante el tiempo que los partidos consideren necesario para resolver el conflicto y alcanzar un acuerdo. El mismo caso puede ser solucionado en meses, a veces en años, mientras que, mediante una mediación, puede ser solucionado en un corto período de tiempo. Como resultado, la mediación es una opción para una rápida resolución de conflictos.

Ecuador es una nación con una elevada propensión a la judicialización de conflictos, por lo que la mediación se presenta como una alternativa para disminuir el peso jurídico sobre el sistema judicial. El proceso de judicialización de conflictos puede llevar varios meses o años, mientras que la mediación puede requerir únicamente una reunión para finalizar un procedimiento.

En cuando a la mediación en materia laboral, en Ecuador, tanto trabajadores como trabajadores exigen la implementación de alternativas ágiles para resolver disputas que puedan surgir en el contexto de las relaciones laborales. En primera instancia, los trabajadores a menudo carecen de los recursos financieros necesarios para contratar abogados y asumir el retraso en la tramitación de procedimientos judiciales. En cambio, las empresas de pequeña y mediana escala también carecen de estos recursos.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, vinculadas a la Subsecretaría de Trabajo, implementa procesos de mediación en casos de problemas individuales o colectivos pre-conflicto, así como en aquellos que son obligatorios en los procesos de resolución de conflictos colectivos. La creación de centros de mediación a nivel nacional, la mayoría de ellos establecidos tras la emisión de la "Ley de Arbitraje y Mediación, publicada en el Diario Oficial 145, también contribuido a simplificar el acceso a estos medios. En la República del Ecuador, los procesos de mediación pueden ser presentados por individuos, tanto públicos como privados, con la capacidad legal de realizar transacciones (Rodríguez, 2024).

La mediación laboral es un proceso voluntario y confidencial en el que un mediador, un profesional imparcial, facilita la comunicación entre las partes implicadas en un conflicto laboral, es decir, entre la empresa y el trabajador.

Su objetivo es encontrar una solución que sea satisfactoria para ambas partes, a diferencia de un juicio, donde se busca determinar quién tiene razón. La mediación se centra en alcanzar un acuerdo que permita resolver las discrepancias de manera pacífica y duradera.

Este enfoque es una alternativa efectiva para la resolución de conflictos laborales, ya que crea un ambiente propicio para el diálogo y la democratización, lo que favorece la búsqueda de soluciones justas. La mediación aspira a establecer un clima de serenidad social, fundamentado en la paz, el respeto de los derechos legales y la estabilidad social.

Al considerar la mediación como un método alternativo para resolver conflictos, se promueven procesos que no solo son efectivos, sino que también permiten una resolución ágil y respetuosa de las disputas, siempre en cumplimiento con la normativa legal vigente. El artículo 470 del Código Laboral establece la obligación de mediar entre trabajadores y empleados, en caso de un conflicto colectivo. En cuanto que el inspector de trabajo permitirá que todos los conflictos sean llevados a la Subdirección o Dirección de Mediación Laboral, con el objetivo de que los involucrados y sus representantes alcancen un acuerdo y solucionen el problema que impacta directamente en la relación laboral (Amaya & Juanes, 2020).

La mediación permite el cumplimiento y control de la protección de los derechos de los trabajadores en el sector laboral, quienes representan una comunidad en situación de vulnerabilidad, con sus derechos constitucionales siendo el principal deber que el estado debe garantizar y asegurar. Puede implementarse en entidades del sector público o en el sector privado. Normalmente, existen tres formas de recurrir a la mediación: a) cuando los contratantes han establecido la mediación como el método para solucionar conflictos; b) cuando una de las partes solicita mediación, también conocida como mediación judicial.

En relación a los conflictos laborales en el sector privado, según De la Cueva (1943) son "disputas surgidas o vinculadas a la formación, alteraciones o cumplimiento de relaciones laborales individuales o colectivas". Así también señala que los conflictos laborales poseen dos características: un individuo involucrado en el conflicto debe ser el objeto de la relación laboral; y el segundo lugar, los conflictos laborales varían en función de las condiciones laborales que se han deteriorado.

Los conflictos laborales en el sector privado son una realidad que impacta a empresas de cualquier tamaño y sector. Estas discrepancias, que pueden surgir por diversas razones, afectan negativamente tanto la productividad de la empresa como el bienestar de los empleados, entre las causas de los conflictos laborales están la desigualdad salarial, las condiciones laborales inadecuadas, la falta de comunicación, falta de reconocimiento, y los cambios organizacionales, los mismos que incluyen

reestructuraciones, fusiones o adquirentes que pueden generar incertidumbre (Beraun, 2021; Serrano et al., 2025).

Es relevante mencionar, los tipos de conflictos laborales, los cuales se pueden clasificar en individual y colectivo, en cuanto que los dos constan de acuerdos e intereses particulares.

En cuanto al conflicto que es individual es cuando surge entre dos partes de una única y específica relación laboral; es decir, entre el empleador y el trabajador, considerados individualmente, pero vinculados a través de una relación laboral.

Conflictos laborales individuales son de carácter jurídico ya que existe un contrato de trabajo que vincula a ambas partes, y una vez que surge el conflicto, se busca modificar los términos vinculantes. El actual vínculo laboral puede finalizar debido a la ausencia de un acuerdo o la falta de cooperación para alcanzar uno, generando así un litigio judicial.

La demanda del empleado puede ser basada en la exigencia de cumplimiento con un reglamento, o puede tener una interpretación distinta dentro del contrato individual de trabajo en vigor o finalizado, que constituye la causa del conflicto. Se puede impactar el proceso productivo si el reclamo del trabajador es trasladado a sus compañeros de trabajo, perturbando la armonía del entorno laboral y dañando la organización, razón por la cual este tipo de conflicto requiere especial atención (Blázquez, 2021).

En relación al conflicto colectivo, se considera colectivo cuando la disputa surge de las relaciones entre un empleador y sus empleados, donde el último persigue intereses colectivos y no personales. Conflicto surgiendo entre un conjunto de empleados y sus empleadores, o entre distintos conjuntos de empleados dentro del mismo negocio. A diferencia de un conflicto individual, un conflicto colectivo involucra a un gran número de empleados y suele estar vinculado a temas que impactan en los intereses generales del personal, tales como condiciones laborales, salarios, horarios laborales o representación de la unión.

Se manifiestan las aspiraciones de los trabajadores y sus familias, quienes anhelan un trabajo digno, en el que su esfuerzo se traduzca en la posibilidad de llevar una vida que responda a las necesidades de cada individuo. También se expresa el deseo de construir una sociedad más equitativa y democrática, buscando la justicia social no solo en las relaciones laborales y de gestión, sino en el conjunto de la sociedad. El conflicto colectivo se considera un medio y no un fin en sí mismo para alcanzar diversos objetivos, lo que determina su sentido y sus limitaciones (Monereo & Muros, 2021).

En Ecuador, la legislación no establece la mediación obligatoria, y los conflictos laborales colectivos han ido en

aumento. Se ha llevado a cabo un análisis de los principios fundamentales del derecho laboral, tanto desde la perspectiva constitucional como en la doctrina disponible a nivel internacional. Este análisis revela que el sistema de mediación en conflictos laborales no ha sido efectivo.

El objetivo principal es explicar los mecanismos de mediación presentes y funcionando en diversos países, así como comprender y observar sus ejemplos, de manera que estos puedan ser implementados no solo en las normativas vigentes, sino que también forman parte de la práctica cotidiana de la medida. Implementada en nuestro sistema judicial y ser aplicados. Como ciencia social, la ley está en constante evolución y no se puede concebir que esta disciplina permanezca estancada con una perspectiva unidireccional. No podemos confiar en la autogestión jurídica y normativa; el análisis y estudio de otras leyes nos enriquece y permite adquirir conocimiento jurídico. Se analizará el país chileno y el país colombiano en cuanto a tema de sus avances de mediación laboral.

En Chile, la mediación laboral se presenta como un método eficaz para resolver disputas que pueden surgir tanto entre empleados como entre trabajadores. Este proceso implica la búsqueda de un tercero imparcial que facilite el entendimiento y la comunicación entre las partes en conflicto, permitiendo así que ambas encuentren una solución viable que satisfaga sus respectivas necesidades.

Se establece que la mediación laboral es un modelo disponible para abordar conflictos que pueden presentarse en el entorno laboral. Aunque la participación en este proceso es voluntaria, a pesar de que la legislación nacional establece ciertas etapas de mediación como obligatorias, es notable que muchas personas deciden aprovechar este recurso. Esto se debe a que la mediación ha sido ampliamente difundida y ha logrado cumplir con los objetivos para los cuales fue diseñada (Bermúdez & Cabello, 2022).

La Dirección del Trabajo de Chile indica que en la mediación laboral se pueden abordar conflictos relacionados con jornadas de trabajo, cambios de turno y reglamentos internos. La Constitución chilena establece principios fundamentales en materia laboral, y la mediación se perfila como una de las estrategias más efectivas para la resolución de conflictos. La sociedad chilena ha llegado a reconocer la mediación como un instrumento valioso para resolver disputas colectivas, además de ser consciente de que es responsabilidad del Estado ofrecer centros de mediación especializada de forma gratuita, sin necesidad de la intervención directa del sector privado (Bambach, 2022).

A diferencia de Colombia, donde encontramos un sistema de mediación sumamente robusto y desarrollado a lo largo de los años, es importante señalar que, al igual que en nuestro país, el sistema judicial ha enfrentado considerables desafíos. Al examinar el proceso de mediación en

Colombia, es fundamental prestar atención al concepto de mediación comunitaria, tal como lo establece la Ley 23. Este enfoque representa un procedimiento informal y un recurso social que permite a los miembros de una comunidad abordar y resolver conflictos de mediana complejidad, siempre con el apoyo de un mediador designado por los jueces (Rodríguez, 2024).

Los mediadores se desempeñan de manera equitativa, dado que los conflictos tratados en este ámbito generalmente no son de gran magnitud. Es relevante destacar que este servicio se ofrece de forma gratuita, y los mediadores que lideran estos procesos cuentan con la capacitación necesaria y específica. La mediación comunitaria se distingue claramente de la justicia ordinaria, ya que opera con autonomía y adopta un enfoque diferente en la resolución de conflictos.

El mediador comunitario actúa de manera voluntaria, sin costo alguno, y por lo general, es una persona reconocida en su comunidad por sus características y cualidades particulares. Además, independientemente de si la mediación comunitaria trata sobre asuntos de menor relevancia o involucra a comunidades específicas, solo puede llevarse a cabo en situaciones donde existe un espacio propicio para la negociación, el retiro y la conciliación (Gallego et al., 2024).

Es imprescindible destacar que el presente trabajo de investigación denota una diferenciación marcada respecto a otras investigaciones dentro del ámbito jurídico y de otras investigaciones revisadas dentro del análisis documental que fundamenta el desarrollo investigativo de este trabajo, recalando de la misma forma que es un tema bastante nuevo en el ámbito del derecho de tal manera que no se han desarrollado muchas investigaciones de este tema y similares, es así que el avance doctrinario respecto a los métodos alternativos de solución de conflictos en el ámbito laboral, es escaso, debido a que se puede denotar que los métodos alternativos de solución de conflictos no son utilizados en el sentido de buscar una justicia ágil y oportuna, considerando que estos son efectivos y subsumen tiempo y sobre todo el proceso contencioso que lleva solucionar un conflicto dentro del ámbito laboral propiamente dicho.

El viernes 8 de mayo se decreta por medio del ministro Carlos Marx Carraco del ministerio de trabajo, crear el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo con sede principal en la ciudad de Quito, pudiendo desenvolver sus acciones a nivel nacional el mismo dependerá de la Dirección de mediación laboral del ministerio del trabajo su ejecución está a cargo de la Dirección de Mediación laboral del trabajo del Ministerio de trabajo. Dentro del marco legal, se especifican las funciones que tiene, entre las que se destaca la promoción de la mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos. Según lo establece la ley, los casos que puedan ser abordados mediante este método serán gestionados a

través de solicitudes directas de mediación, así como por derivación al Centro de Mediación Laboral en situaciones de conflictos laborales individuales, ya sea por iniciativa de las autoridades administrativas, judiciales o laborales (Bermúdez & Cabello, 2022).

A lo largo de la historia, la idea de “justicia” ha sido objeto de un intenso y complejo debate, surgiendo en diversas culturas y épocas. Este texto se adentra en el intrincado laberinto de interpretaciones que han dado forma a este concepto fundamental, revelando cómo distintas sociedades y tradiciones filosóficas han influido en su entendimiento. Desde las concepciones clásicas de la antigua Grecia y Roma, hasta las teorías contemporáneas que emergen en el contexto de la globalización y la diversidad cultural, se presenta un amplio espectro de perspectivas. Se examinan las ideas de referentes como Platón y Aristóteles, quienes sentaron las bases para la reflexión sobre la justicia, así como las contribuciones de pensadores modernos como Rawls y Nozick, cuyas teorías han dejado una huella significativa en el debate actual.

El propósito de este análisis es ofrecer una visión panorámica y crítica de la justicia, enfatizando su complejidad inherente y las múltiples dimensiones que la conforman. Se busca no solo entender las diferentes teorías, sino también explorar sus implicaciones prácticas y su relevancia frente a los desafíos éticos y políticos que enfrentamos en la actualidad. En última instancia, este estudio tiene como objetivo fomentar una reflexión profunda sobre el significado y el alcance de la justicia, invitando al lector a cuestionar sus propias concepciones y a participar en el diálogo continuo sobre este ideal fundamental.

En el contexto del ordenamiento jurídico ecuatoriano, y en particular en alineación con los artículos 190, 169 y 75 de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce y promueve la mediación como un mecanismo alternativo para la resolución de controversias. Esta figura jurídica no solo se presenta como una opción viable, sino que también se establece como una garantía estatal para la efectiva tutela de los derechos de los ciudadanos que acceden al sistema judicial. La introducción y el desarrollo de métodos alternativos para la solución de conflictos, en los que la mediación juega un papel destacado, han mostrado una evolución significativa en Ecuador. Estos métodos se han convertido en herramientas esenciales que apoyan la administración de justicia convencional, contribuyendo a descongestionar los tribunales y a promover una cultura de paz y diálogo.

En los últimos años, el panorama legal en Ecuador ha experimentado una apertura hacia alternativas en la legislación procesal civil y otros ámbitos normativos. Este progreso ha sido posible gracias al reconocimiento constitucional de ciertos mecanismos y a la promulgación de la Ley de Arbitraje y Mediación, que ha establecido las bases para su implementación y desarrollo. En particular, la mediación se distingue como un proceso flexible y

voluntario, donde un tercero neutral, el mediador, facilita la comunicación entre las partes en conflicto, ayudándolas a alcanzar acuerdos que resulten satisfactorios para ambas. Este enfoque no solo promueve la autonomía de los involucrados, sino que también fomenta la búsqueda de soluciones consensuadas, reforzando la confianza en el sistema de justicia y contribuyendo a forjar una sociedad más justa y equitativa (Rymanov & Bocharova, 2019).

La importancia de la mediación como método alternativo para resolver conflictos radica en su habilidad para generar acuerdos graduales y adaptados a las necesidades específicas de las partes. A diferencia de los procesos judiciales tradicionales, que suelen imponer soluciones rígidas y predefinidas, la mediación facilita un diálogo constructivo que permite a los involucrados construir acuerdos paso a paso a medida que avanza el proceso. Este método se caracteriza por su enfoque práctico y realista, ya que se centra en las circunstancias concretas del conflicto y en los intereses genuinos de las partes, y no simplemente en la aplicación de normas abstractas. La mediación permite a los involucrados explorar soluciones creativas que se ajusten a sus necesidades particulares.

Un aspecto esencial de la mediación es su capacidad para empoderar a las partes, dándoles control sobre el proceso de resolución y permitiéndoles participar activamente en la elaboración de acuerdos. Al fomentar una comunicación abierta y un diálogo respetuoso, la mediación ayuda a identificar intereses comunes y a buscar soluciones beneficiosas para ambos. De este modo, se presenta como una herramienta invaluable para resolver conflictos complejos, permitiendo a las partes explorar opciones que van más allá de la simple dicotomía entre “ganar” o “perder”.

Al promover la colaboración y el entendimiento mutuo, la mediación facilita la creación de relaciones más sólidas y perdurables, incluso una vez resuelto el conflicto. De este modo, se destaca como un método eficaz para solucionar desavenencias, ya que permite a las partes llegar a acuerdos que son justos, prácticos y sostenibles. Su enfoque flexible, adaptado a las necesidades de cada involucrado, la convierte en una alternativa atractiva a los procedimientos judiciales convencionales, especialmente en situaciones donde se busca mantener las relaciones y desarrollar soluciones a largo plazo.

CONCLUSIONES

La mediación se presenta como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos especialmente adecuado para el ámbito de las disputas laborales individuales. Su efectividad se fundamenta en la naturaleza inherente de estas controversias, que cumplen con los requisitos esenciales para participar en este proceso. Este enfoque proporciona un espacio de diálogo constructivo y confidencial, donde las partes pueden expresar sus preocupaciones, necesidades y expectativas de manera abierta

y respetuosa. Este ambiente propicia la identificación de los intereses subyacentes al conflicto, lo que a su vez permite explorar soluciones creativas y mutuamente beneficiosas.

Uno de los aspectos más destacados de la mediación laboral en el sector privado es su capacidad para preservar la relación entre empleador y empleado. A diferencia de los procedimientos judiciales, que con frecuencia generan un clima de confrontación y hostilidad, la mediación fomenta la colaboración y el entendimiento mutuo, facilitando así la continuidad de la relación laboral o, en su defecto, una transición armoniosa. Además, la mediación se distingue por su flexibilidad y rapidez, lo que permite resolver los conflictos de manera eficiente y oportuna. Esto resulta especialmente ventajoso en el ámbito laboral, donde la rapidez en la resolución de disputas puede impactar significativamente en la estabilidad y productividad de la empresa.

A pesar de su probada eficacia en otros contextos, la mediación aún no ha logrado consolidarse como un mecanismo predominante para la resolución de conflictos laborales en el sector privado. Esta situación se debe, en gran medida, al desconocimiento general que existe entre la población sobre este procedimiento alternativo. La falta de información y sensibilización acerca de los beneficios y características de la mediación ha resultado en una baja demanda de este servicio, lo que limita su impacto en la resolución de disputas laborales. Sin embargo, es fundamental reconocer el enorme potencial que la mediación ofrece como una alternativa viable y eficiente para la resolución de conflictos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya, C., & Juanes, B. (2020). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. *Universidad Y Sociedad*, 12(5), 518–524. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1740>
- Bambach, M. (2022). Los principios de la mediación en Chile. En A. Sánchez García (Comp.), *Los principios de mediación y conciliación en América Latina y el Caribe* (pp. 181–195). Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Beraun, D. (2021). Relaciones laborales y manejo de conflictos en la organización. Caso sector público [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Educación].
- Bermúdez, N., & Cabello, P. (2022). El contexto actual de la mediación intercultural en Chile desde una visión internacional. *Revista Construyendo Paz Latinoamericana*, 8(17), 1 - 10. <https://doi.org/10.35600/25008870.2023.17.0263>

- Blázquez, E. (2021). La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Cea, J., Medina, F. J., & Ramírez-Marín, J. (2022). Estrategias efectivas de los mediadores chilenos en conflictos laborales. *Innovar*, 33(88). <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n88.106277>
- De la Cueva, M. (1943). Derecho mexicano del trabajo. Porrúa.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. https://www.geoenergias.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/07/05_codigo_trabajo_junio_2020.pdf
- Gallego, L. E., Giraldo, R., & Posada, J. (2024). Mediación y conciliación escolar en Caldas (Colombia): un escenario esperanzador para la paz. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 22(1), 1-25. <https://doi.org/10.11600/rlcsnj.22.1.5533>
- Granados, M. (2019). Mediación y arbitraje en la gestión del conflicto laboral ante el nuevo modelo de negociación colectiva. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 183-220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6876298>
- 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>
- Marion Spengler, F., & Dutra Da Costa, M. (2019). La mediación procesal de conflictos colectivos en la justicia del trabajo brasileña. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 10(19), 41-62. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2019.53755>
- Monereo, J., & Muros, A. (2021). La función jurídica e institucional de los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a la mediación en el VI ASAC. *La Ley. Mediación y arbitraje*, 9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219988>
- Rodríguez, D. (2024). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: El papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 41(167), 221-249. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2023.167.18539>
- Rymanov, A., & Bocharova, I. (2019). Cuantificación de la resolución de conflictos laborales. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v26i1.1513>
- Serrano-Orellana, K., Sousa-Barros, I., & Chang-Fernández, A. (Comp.). (2025). *Transformación digital, tributación y nuevas tecnologías: Estudios aplicados en el contexto empresarial ecuatoriano*. Sophia Editions.
- Silva Idrovo, R. R., Pino Moran, F. N., & López Vera, F. R. (2020). Impacto de la mediación en los conflictos laborales de las empresas Mipymes y sus trabajadores. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 187-193. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1434>