

How to cite this article:

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. doi: 10.58747/mlslip.v2i2.2266.

EFICACIA DE LA MEDIACIÓN REALIZADA EN EL CENTRO DE MEDIACIÓN LABORAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO DEL GUAYAS

Andrea Milvia Cedeño Espinoza

Universidad Internacional Iberoamericana (Ecuador)

anmicees97@gmail.com · <https://orcid.org/0009-0002-3440-9915>

Edgar Estuardo Pérez Barrios

Universidad Internacional Iberoamericana (Guatemala)

estuardo.perez@unib.org · <https://orcid.org/0000-0003-0414-1137>

Resumen. La mediación como método alternativo de resolución de conflictos de trabajo es un procedimiento auxiliar al sistema de justicia que busca disminuir la cantidad de juicios laborales que versan sobre materia transigible. En la presente investigación, se estudió la efectividad de los arreglos logrados por el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo en la provincia del Guayas, Ecuador, entre los años 2020 a 2022. Para demostrar la hipótesis de investigación, se aplicaron técnicas metodológicas a partir de las estadísticas de solicitudes y acuerdos de mediación, la cantidad de causas judiciales resueltas por mes y en trámite. Esta investigación requirió de un análisis cuantitativo con un diseño de investigación no experimental longitudinal, con alcance correlacional de investigación-acción. La correlación de Pearson demostró que existe una relación positiva moderada que provoca que el número de acuerdos alcanzados por el Centro de Mediación aumente a una velocidad equiparable a la cantidad de juicios resueltos en materia laboral. El Centro de Mediación estudiado tuvo una efectividad de acuerdos que sirvió como una ayuda complementaria a los tribunales. Por ese motivo, se sugiere readecuar el sistema de justicia y sus métodos alternativos de resolución de conflictos, incorporando sesiones de mediación telemáticas, la mediación obligatoria previo inicio a un juicio laboral y fomentar en Ecuador una cultura mediadora que promueva predominantemente la resolución amigable, pacífica y constructiva de conflictos.

Palabras clave: Mediación Laboral, Derecho Laboral, conflictos de trabajo, solución de conflictos, conciliación extrajudicial.

EFFECTIVENESS OF THE MEDIATION CONDUCTED AT THE LABOR MEDIATION CENTER OF THE MINISTRY OF LABOR OF GUAYAS

Abstract. Mediation as an alternative method of resolving labor conflicts is an auxiliary procedure to the justice system that seeks to reduce the number of labor lawsuits that involve negotiable matters. This investigation studied the effectiveness of the settlements achieved by the Labor Mediation Center of the Ministry of Labor in the province of Guayas, Ecuador, between the years 2020 and 2022. To demonstrate the research hypothesis, methodological techniques were applied based on the statistics of requests and mediation agreements, and the number of legal cases resolved and pending per month. This research required a quantitative analysis with a

longitudinal non-experimental research design, with a correlational scope of action-research. The Pearson correlation demonstrated that, to a certain extent, there is a moderate positive relationship causing the number of agreements reached by the Mediation Center increased at a comparable rate to the number of labor-related resolved in court. This Mediation Center had an effectiveness of agreements that served as a complementary aid to the courts. For this reason, it is suggested a readjustment of the justice system and its alternative methods of conflict resolution, incorporating telematic mediation sessions, mandatory mediation prior to the start of a labor trial and promoting a mediation culture in Ecuador that predominantly encourages friendly, peaceful, and constructive resolution of conflicts.

Keywords: Labor mediation, labor law, labor conflicts, conflict resolution, extrajudicial conciliation.

Introducción

Esta investigación tiene como objetivo determinar la eficacia de la mediación como método alternativo de resolución de conflictos laborales. Ecuador ha constitucionalizado una alternativa viable para descongestionar los tribunales de justicia laboral: incentivar la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos, entre los cuales destaca la mediación por el carácter voluntario de sus acuerdos. Aunque su eficacia aún es cuestionada debido a su relativa novedad y la reciente creación de centros destinados para su ejercicio, se ha producido un auge en su acogida a partir de los años 2020 a 2022, marcados por una pandemia mundial que dificultó la exigibilidad de derechos laborales ante los juzgados de trabajo. Para ello, se examinará el desempeño del Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo de la provincia del Guayas, Ecuador, durante los años 2020 a 2022. Se analizará si el uso de técnicas de mediación favorece la consecución de acuerdos entre empleadores y trabajadores, y se comparará el número de controversias laborales resueltas por mediación con aquellas que llegan a los tribunales. Finalmente, se evaluará la efectividad de la mediación correlacionando el número de acuerdos alcanzados con el número de solicitudes de mediación presentadas ante el Centro.

El Derecho Laboral, como parte del Derecho Social, tiende a generar fricciones de intereses entre las partes contratantes debido al desequilibrio de poder existente entre ellas. Para mantener una relación armónica, ambas partes necesitan una solución rápida que no siempre es posible a través de los medios pacíficos. La resolución judicial procura instaurar un ideal de justicia, pero no puede asegurar que ambas partes se sientan conformes con lo resuelto. Es así como aparecen medios alternativos que terminan litigios con resultados similares o más favorables, mismos que Carnelutti alguna vez denominó “equivalentes jurisdiccionales”. Para comprender estos procedimientos, incluida la mediación laboral, es necesario explicar primero la causa que le da origen: el conflicto. En este caso, nos referiremos al conflicto como una controversia de trabajo, que Francesco Carnelutti definió como aquella que existe “...cuando alguna de las partes pretenda la tutela de su interés... en contraste con el interés de la otra y allí donde ésta se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”. (1928, pág. 43) En otras palabras, ambas partes están protegiendo sus intereses individuales o colectivos, ya sea imponiéndolos o cediendo a las pretensiones de la contraparte.

La mediación se posiciona como una aliada en la resolución de conflictos, brindando apoyo a las partes involucradas para superar los problemas que las aquejan. Por este motivo, es esencial definirla a partir de sus conceptos fundamentales para poder aplicarla con éxito en el contexto laboral. Jay Folberg y Alison Taylor la definen como un proceso en que “los participantes, con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades”. (1996, pág. 65)

Es debatible en la doctrina sobre la mediación la posibilidad del mediador de proponer fórmulas de arreglo, ya que no existe un consenso sobre esta función del mediador. Al ser un

tercero neutral, no debería cuestionarse su integridad e imparcialidad al desempeñar una atribución que podría no competérle. Cuando el mediador emplea técnicas de mediación, en realidad está acercando a las partes de la relación laboral a un diálogo en el que puedan crear sus propias soluciones adaptadas a sus necesidades. Al desplazar esta responsabilidad al mediador, se quita protagonismo a las partes, quienes deberían ser quienes compongan su relación de forma pacífica y de acuerdo con sus intereses legítimos. En caso de que el mediador se encuentre facultado legalmente para formular propuestas de solución, éstas no son vinculantes para las partes salvo que las acojan favorablemente.

Las características de la mediación en materia laboral son esenciales para distinguirla de otros métodos alternativos de resolución de conflictos. La primera y más importante característica es la voluntariedad de comparecencia en el proceso. No sirve una decisión forzada a las partes si no tienen voluntad para cumplirla. La solicitud de mediación interpuesta por cualquiera de las partes es el primer acercamiento que demuestra la voluntad de una de ellas de resolver el conflicto a través de un mediador. Se requiere de la voluntad de la otra parte para iniciar este proceso, por lo que su falta de comparecencia a la audiencia de mediación o la inflexibilidad en ceder en pretensión alguna, terminan la mediación.

La segunda característica, la neutralidad e imparcialidad del mediador, es fundamental para establecer la confianza en el proceso y en el tercero que interviene, promoviendo la colaboración de las partes que confían en las técnicas que emplea el mediador y manifiestan la conformidad con su gestión. Si el mediador no actúa de forma imparcial, se sugiere que se excuse de conocer la causa, ya que la decisión tendería a favorecer a una de las partes en desmedro de la otra. La tercera característica, la igualdad entre las partes, está relacionada con la característica anterior. En el Derecho Laboral, entendemos que no existe una igualdad real ni material entre las partes, puesto que una de ellas se encuentra subordinada a la otra a cambio de una remuneración. Al existir una inequivalencia de poder, las pretensiones que prevalecen suelen ser de la parte dominante de la relación laboral. Para prevenirlo, el mediador deberá emplear criterios de equidad y tener conocimientos legales suficientes para salvaguardar los derechos laborales que podrían verse afectados por una decisión injusta.

La cuarta característica, la autodeterminación, también debe considerarse igual de importante, ya que son las partes quienes tienen la libertad de aceptar el resultado de la negociación y las condiciones bajo las cuales terminan el conflicto. Sin esto, se alteraría el objetivo de la mediación, lesionando la voluntariedad y autonomía de los acuerdos arribados.

Otra característica importante es la confidencialidad del procedimiento, que garantiza que todos los temas tratados serán conocidos solo por las partes involucradas y no podrán ser invocados en juicios como prueba a favor ni en contra de ninguna de las partes. La reserva que guarda el mediador lo convierte en el confidente de las partes, creando un ambiente de confianza y entendimiento. De esa forma, se restablecen las relaciones que pudieron afectarse por el inicio del conflicto y se mejora la comunicación, obteniendo una solución perdurable en el tiempo. Un ejemplo de su aplicación se presenta en los conflictos colectivos de trabajo, en que la mediación obligatoria entre las partes ayuda a llegar a acuerdos entre ellas antes de iniciar un proceso ante el Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje; el pliego de peticiones puede discutirse en un ambiente controlado, sin presiones y con una comunicación más fluida si existe un mediador experimentado que se acerque a las pretensiones de las partes y les ayude a encontrar una solución más idónea.

Estas definiciones, al complementarse con las características de la mediación laboral, permiten afirmar que la mediación laboral es un método alternativo de solución de controversias voluntario, confidencial, imparcial, flexible, y eficaz, con soluciones que buscan ser sostenibles en el tiempo y beneficiosas para ambas partes. Los acuerdos que provengan de ella deberán cumplirse de buena fe, respetándose los derechos y principios constitucionales de las partes, en especial la tutela judicial efectiva, irrenunciabilidad, intangibilidad e inalienabilidad de los

derechos laborales. La concepción de la mediación como un medio para lograr justicia social surge de la lucha por la equidad, la cual abarca no solo la reivindicación de derechos y su respeto, sino también el armonizar las relaciones entre la clase trabajadora y empleadora para alcanzar el bienestar y una convivencia pacífica.

Método

Esta investigación requirió de un análisis cuantitativo que, a través de datos estadísticos, demostró la eficacia de las técnicas mediadoras empleadas en conflictos de trabajo al comparar la cantidad de solicitudes de mediación que logran un acuerdo total o parcial, con aquellas audiencias de mediación en que no se obtiene este resultado. Se utilizaron los datos sobre la cantidad de acuerdos alcanzados en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo sede Guayas, en audiencias de mediación realizadas entre el año 2020 y 2022. Para determinar la eficacia de la mediación para lograr acuerdos, se empleó un diseño de investigación no experimental longitudinal con alcance correlacional de investigación – acción. Así se conoció el grado de relación entre las variables seleccionadas, en un Centro de Mediación determinado, con medidas de acción a emplearse para el mejoramiento de sus resultados. Fue preciso emplear este diseño metodológico por contener variables estables y determinadas, que se vincularon entre sí para obtener una correlación sobre la efectividad de la aplicación de un método alternativo de resolución de conflictos como la mediación versus la cantidad de juicios activos en materia laboral.

El grupo poblacional estudiado estuvo compuesto por trabajadores mayores de edad, económicamente activos, que acudieron a resolver sus controversias ya sea ante el Centro de Mediación Laboral o ante un juzgado de lo Laboral con jurisdicción en la provincia del Guayas, entre los años 2020 a 2022.

La variable independiente es la cantidad de acuerdos de mediación totales o parciales alcanzados, amparados en un acta de mediación. Existen dos variables dependientes identificadas para el análisis de este caso en particular. La primera variable considerada es la cantidad de causas judiciales en materia laboral que logran resolverse por mes. La segunda variable analizada fue la efectividad de la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, definida por el resultado que conste en el acta respectiva.

Los instrumentos y técnicas de medición que se utilizaron en este estudio son meramente estadísticos. Los datos cuantitativos fueron recolectados de forma ordenada a través de la contabilización del número de solicitudes ingresadas en el Centro de Mediación, y procesados por medio de la plataforma MATLAB. Esta herramienta estadística contribuyó en la obtención de la desviación estándar y la media, junto con varios gráficos que ayudan a visualizar los datos de forma más clara.

Se obtuvo la correlación de Pearson (o “coeficiente producto – momento”) que, según Hernández Sampieri et al. (2014, pág. 304) es la prueba estadística que se debe utilizar para el análisis de la relación entre dos variables del estudio medidas por intervalos o de razón. Se calcularon medidas de variabilidad y de tendencia central, en este caso la desviación estándar y su media, para evaluar la dispersión y homogeneidad de los datos alrededor de la media, y determinar hasta qué punto gozan de precisión y fiabilidad en los resultados. También se determinó la eficacia de la mediación laboral relacionando la cantidad de acuerdos alcanzados en las audiencias de mediación en comparación con la cantidad de causas judiciales en materia laboral. Se correlacionó la cantidad de causas judiciales despachadas con las que se tiene en trámite para conocer si existe una relación entre estas dos variables. Adicionalmente, se graficaron los resultados de las solicitudes de mediación laboral presentadas entre los años 2020 a 2022. Se calculó también la cantidad de acuerdos logrados mediante mediación versus la cantidad de solicitudes ingresadas en este periodo.

Resultados

Al procesar los datos, se puede visualizar que el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo sede Guayas procesó en los años 2020 a 2022 un total de 9,693 solicitudes de mediación, de las cuales un 44.37% de ellas, terminaron en un acuerdo total o parcial.

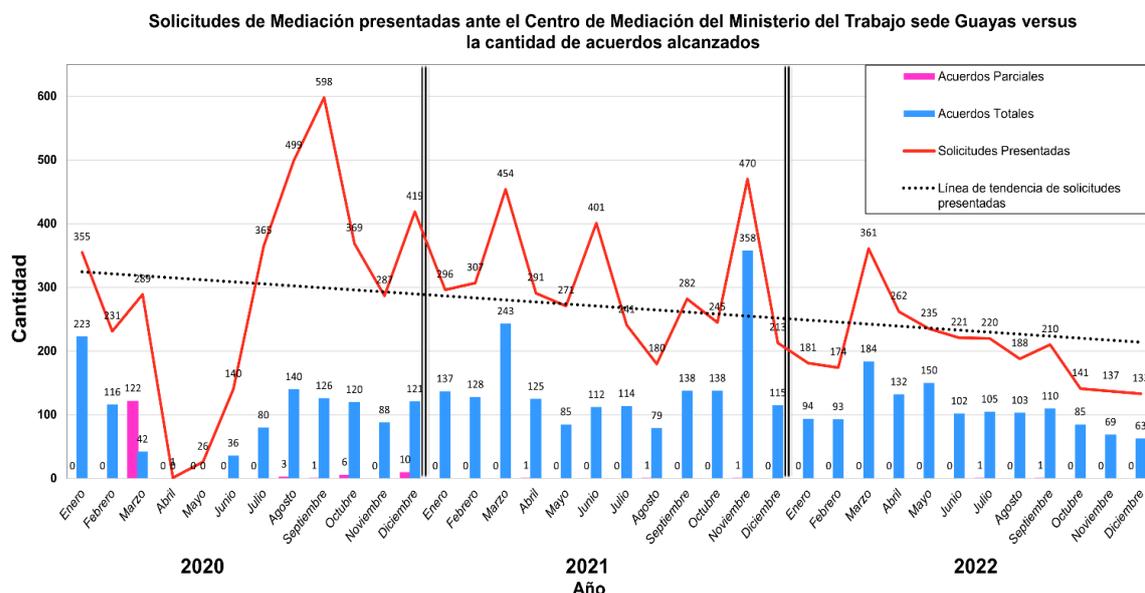
Tabla 1

Distribución porcentual de los resultados de mediación alcanzados por el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo

Resultados de la mediación (MDT) 2020-2022		
Resultado	#	%
Acuerdos totales y parciales	4301	44.37%
Falta de comparecencia	5202	53.67%
Imposibilidad de acuerdo	190	1.96%
Total	9.693	100%
Promedio	3.231 acuerdos	

Figura 1

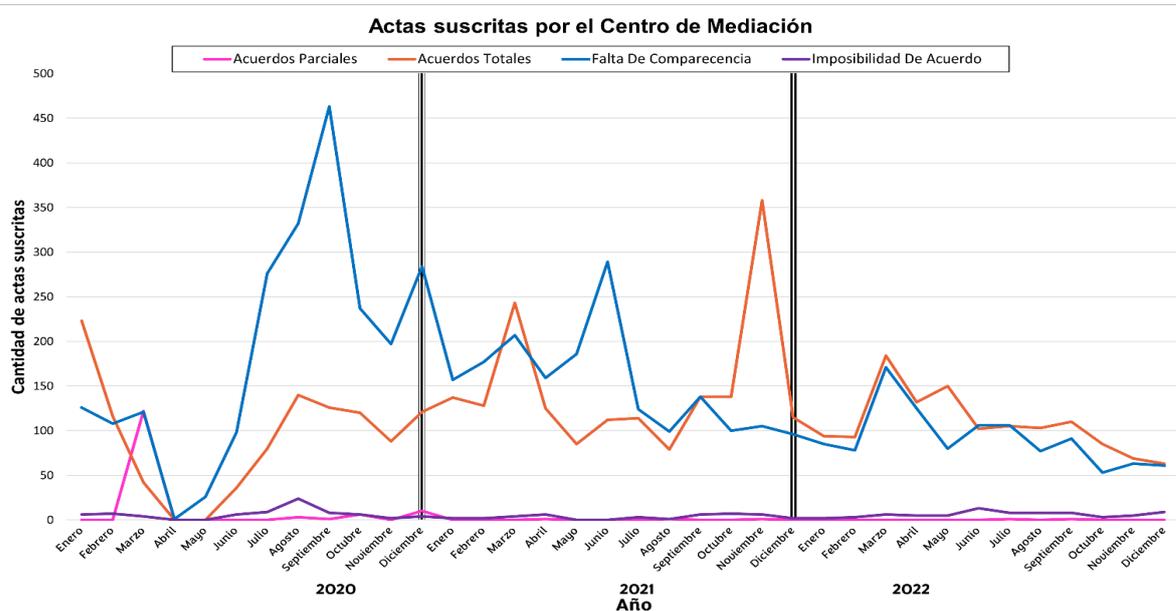
Comparación de la cantidad de solicitudes presentadas ante el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo con el número de acuerdos alcanzados.



La línea de tendencia muestra que la cantidad de solicitudes de mediación que se presentan por mes disminuye gradualmente, recibiendo el Centro de Mediación la mayor cantidad de solicitudes en septiembre de 2020, y su más alto índice de acuerdos totales en noviembre de 2021. Los acuerdos parciales no fueron el resultado predominante en este Centro de Mediación dentro del periodo de tiempo estudiado. En abril y mayo del 2020, no se reportaron resultados de la mediación, ya que a mediados de marzo el gobierno declaró el estado de excepción en todo el país a causa de la pandemia del COVID-19.

Figura 2

Comparación de resultados de la mediación, años 2020 a 2022.

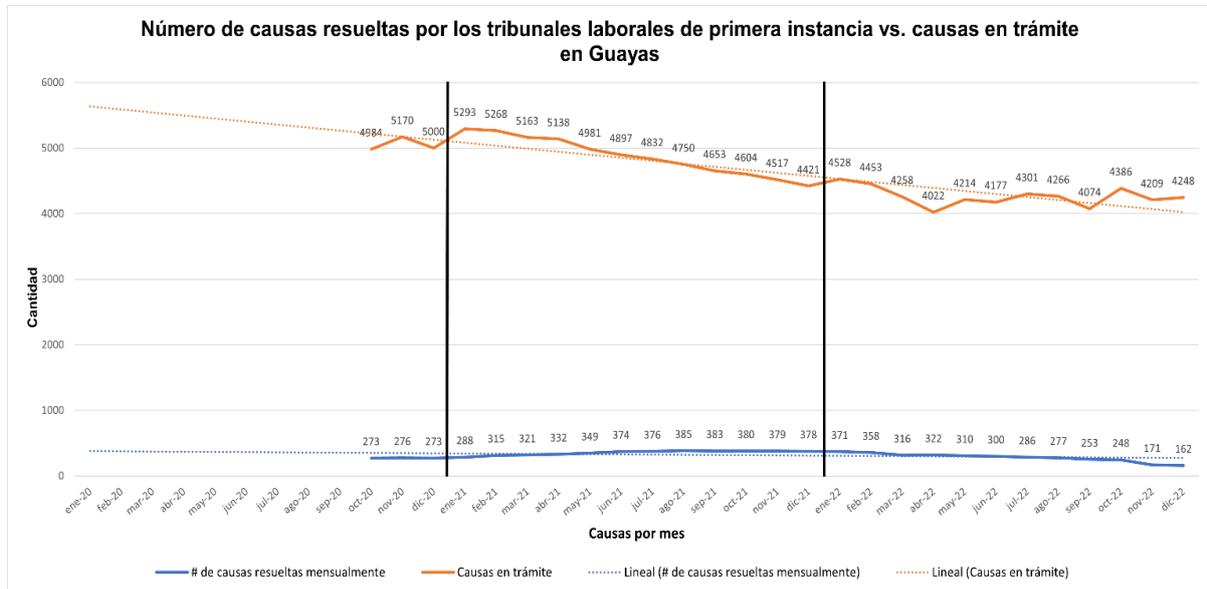


Nota. Los datos de la Tabla 1, Figuras 1 y 2 se encuentran publicados en el Sistema Único de Trabajo (SUT), en la categoría “Atención Diálogo Social y Mediación Laboral”, por la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Datos disponibles en <https://sut.trabajo.gob.ec/>

La constancia que el mediador expide a través de un acta de mediación puede tener 4 desenlaces: se indican los puntos acordados que terminan por completo el conflicto a través de un acuerdo total; se detalla en el acta de acuerdo parcial los acuerdos alcanzados para no volverlos a discutir, y se deja a salvo la posibilidad de que las partes resuelvan los puntos no resueltos a través de otro método de resolución de conflictos; se deja constancia de la no comparecencia de una o ambas partes; o, la imposibilidad de acuerdo alguno a pesar de los esfuerzos por mejorar la comunicación entre las partes. Se nota una alta tasa de falta de comparecencia en el tercer cuatrimestre del año 2020, y la tasa más alta de acuerdos en el último cuatrimestre del 2021. En cambio, en el 2022, la cantidad de actas suscritas por acuerdos totales y por falta de comparecencia es muy parecida, en concordancia con una tendencia bajista de solicitudes de mediación presentada en la Figura 1. Los acuerdos parciales y la falta de acuerdo también se muestran graficadas estrechamente, siendo los datos que menos variaron a través del tiempo y cuyos resultados en actas se presentaron menos frecuentemente. En cuanto a la variabilidad de los datos de las causas resueltas mensualmente, estos se encuentran menos dispersos y tienden a acercarse relativamente a la media. En cambio, los datos de las causas pendientes de trámite por mes tienen una dispersión mucho mayor, por lo que se puede asegurar que tienden a variar mucho más mes a mes que los juicios resueltos.

Figura 3

Comparación de la cantidad de causas resueltas mensualmente por los tribunales laborales versus la cantidad que se mantienen en trámite. (idem)



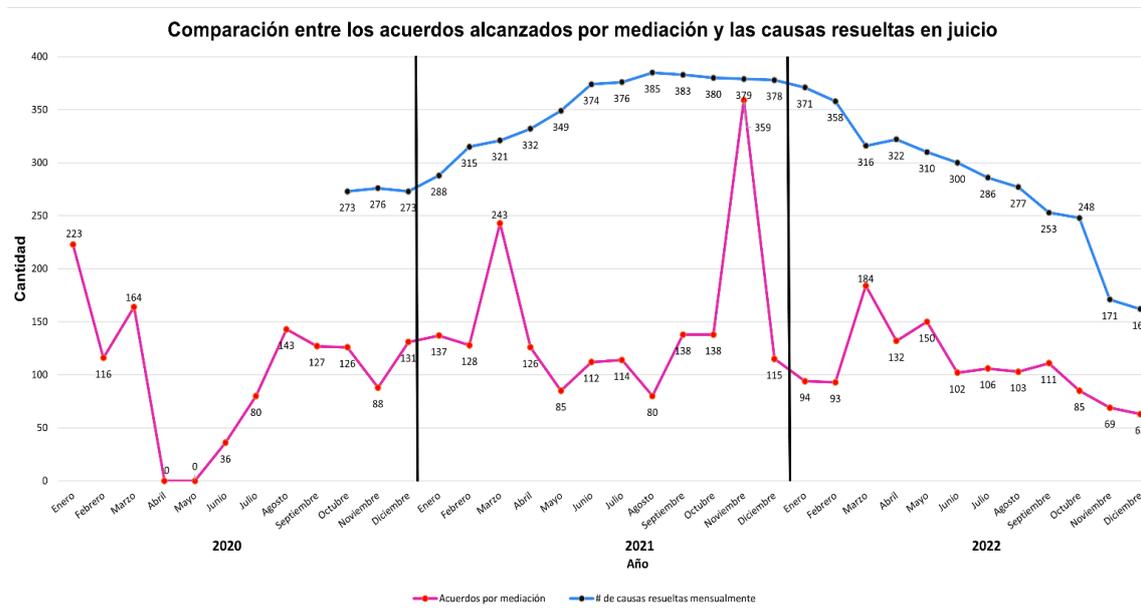
Nota. Los datos de la Figura 3 se encuentran publicados en la página web del Consejo de la Judicatura del Ecuador con el título “Productividad de las y los juzgadores a nivel nacional”, clasificados por materia. Para más información, ver página web: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/productividadjuzgadores>, en el apartado “Estadísticas anteriores por materia”.

En la Figura 3 se puede notar que, hasta octubre del 2020, no se recopilaban datos sobre la productividad de los jueces ni la cantidad de causas que debían tramitar. La congestión de causas es común en los tribunales de justicia; sin embargo, no había forma de cuantificarla anteriormente ya que la Función Judicial no estaba obligada a llevar estadísticas. Por este motivo, la línea de proyección o tendencia resulta ilustrativa y útil para obtener conclusiones a partir de estos datos. (Consejo de la Judicatura, 2022)

La correlación de Pearson contribuyó a determinar la interrelación entre estas variables de estudio, dando como resultado 0.2452. Es una correlación positiva, aunque débil, que implica que las causas en trámite con las causas despachadas mensualmente no tienen una relación fuerte con la que se pueda concluir que efectivamente una variable depende de la otra.

Figura 4

Comparación de la cantidad de acuerdos alcanzados por mediación y las causas resueltas mensualmente por los tribunales laborales.



Para realizar una comparación entre los acuerdos alcanzados por mediación, ya sea totales o parciales, y el número de causas resueltas mensualmente en juicios, se calculó en la herramienta estadística Matlab el coeficiente de correlación de Pearson. A través de esta medida estadística, se descubrió que existe una correlación positiva de 0.31 entre estas variables. Es una correlación positiva que es mayor a la calculada sobre los datos analizados en la Figura 3, y se interpreta como una dependencia o relación lineal entre variables moderada. Con la dispersión de los datos que llegan a extremos importantes, se pudo haber afectado una posible relación más lineal entre variables. Es aún mayor en el caso de los juicios, en que existen 9 meses sin datos estadísticos. Con una correlación moderada, se puede interpretar que la cantidad de acuerdos alcanzados por el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo (sede Guayas) aumentan a un ritmo similar a la cantidad de juicios resueltos en materia laboral.

Discusión

Uno de los factores comunes presentes en todos los análisis de datos estadísticos realizados y graficados es la caída drástica de los resultados de mediación en los meses de abril y mayo del 2020. Tras la declaración de la pandemia mundial por COVID-19 y las medidas restrictivas como el confinamiento, las actividades se paralizaron y por ello no se recopilaron datos, variando en extremo el número de acuerdos alcanzados en el año 2020. Es así como, en el tercer cuatrimestre del año 2020, el número de solicitudes incrementó sustancialmente, destrabando una posible congestión producida por la inacción del Centro de Mediación. En el caso análogo del Centro de Mediación de la Función Judicial del Ecuador (dentro del mismo periodo de tiempo de este estudio), de las 25,336 solicitudes presentadas, en 92% de ellas se logró un acuerdo (Narváez Calderón, 2021, pág. 937), mientras que, en esta investigación sobre el Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo, se contó con 9,693 solicitudes de mediación, logrando acuerdos en un 44.37% de las sesiones. Esto se debe a que la falta de comparecencia predomina como el resultado más común en esta investigación, constituyendo un 53.67% de las resoluciones.

Por otro lado, la pandemia del COVID-19 también readecuó del sistema de justicia y de sus métodos alternativos de resolución de conflictos al incorporar las sesiones telemáticas de mediación, esperando lograr resultados similares sin tener que acudir personalmente. El Reglamento para el Funcionamiento del Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo no prevé la posibilidad de realizar estas sesiones de forma virtual, razón por la que la mediación realizada a través del Centro de Mediación de la Función Judicial podría resultar más conveniente para las partes que desean solucionar sus conflictos por medios telemáticos. El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) ha revolucionado la forma de llevar a cabo estos procesos de solución de conflictos. Esta propuesta es presentada en estudios sobre otros Centros de Mediación, como es el caso del *Centre de Mediació de la Generalitat de Catalunya* (Carpio Miró, 2021) y el de los mediadores públicos en el Poder Judicial del Estado de Nuevo León, México (Escalera Silva, Amador Corral, y España Lozano, 2021). En un análisis realizado por Denys Dontsov et al. (2021, pág. 924) sobre la mediación ucraniana, se concluyó que es factible la implementación de métodos tecnológicos para realizar la mediación, considerando tres factores principales: la transigibilidad o “mediabilidad” del caso y su intención de resolver el conflicto empleando un mínimo de habilidades tecnológicas; la mayor cantidad de responsabilidad y preparación necesaria para manejar los medios tecnológicos sin descuidar el principio de confidencialidad; y, lograr la confianza de las partes en el proceso de mediación, en el mediador y en las partes, sabiendo que, para lograr este fin, se requerirán nuevos y especiales métodos. Todos los retos enumerados anteriormente es probable que justifiquen por qué este Centro de Mediación no se ha adaptado al uso de nuevas tecnologías, teniendo una mayor tasa de falta de comparecencia y recibiendo menos solicitudes que otros centros como el de la Función Judicial. (Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, 2021)

El impacto dentro de la pandemia también se manifestó en la Función Judicial, por un aumento de los conflictos laborales sin que se pueda saber hasta qué punto. Los estudios de la Organización Internacional del Trabajo con relación a los cambios producidos a nivel global por la readaptación del sistema de justicia concuerdan en que la mayor parte de las instituciones judiciales no poseen estadísticas referenciales para comparar el mayor o menor impacto de la pandemia. Entre los encuestados del informe de la OIT, el 40% de ellos no tienen estadísticas y aun así notaron un aumento en las causas laborales y su congestión por la limitada actividad judicial durante este tiempo (2022, págs. 26-46) Es destacable denotar que la OIT estudió el sistema judicial de casi todos los países americanos, salvo por Ecuador, Surinam, Cuba, Guyana y Guayana Francesa. Es posible que haya encontrado muy poca información con la cual realizar un estudio de esta magnitud.

Dentro de la temporalidad del presente estudio, se puede destacar que el Ministerio del Trabajo emitió las Directrices para la Aplicación de la Mediación Laboral el 21 de diciembre de 2022, publicadas en enero de 2023 en el Registro Oficial. Es probable que, al analizar la tendencia bajista de solicitudes y acuerdos de mediación de este Centro, el Ministro de Trabajo haya decidido incorporar y ampliar los lineamientos acerca de la mediación laboral. Incluso se puede notar que, junto con el descenso en las solicitudes y acuerdos de mediación, las causas resueltas en juicios también disminuyeron sin que se haya aminorado el número de causas en trámite. Para determinar las causas que justifican la disminución o aumento de las causas judiciales y de las solicitudes de mediación, se podría realizar un estudio parecido al de Ochoa Escobar y otros (2021) basado en encuestas a expertos, jueces o mediadores, según el caso, aplicando el método de Kendall para entender cuáles son las causas que los encuestados consideran más o menos influyentes en los resultados que se logren. Una causa para analizar podría ser su costo para acceder a ella. En el Centro de Mediación materia de esta investigación, no se cobra arancel alguno para prestar sus servicios, lo que debería motivar a que aumenten los interesados en aplicar la mediación y evitar los costos de un juicio. Existen excepciones

como el Reino Unido, territorio en que las mediaciones no son el mecanismo alternativo de solución de conflictos más comúnmente utilizado porque cobran una cuota para acceder a la misma; sin embargo, ha probado ser efectivo en un 65% de los casos (Jones y Prassl, 2016). El cobro de un arancel o no para acceder a la mediación es una alternativa debatible, aunque no es factible en el Ecuador ni material ni constitucionalmente, ya que el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador otorga el derecho al libre acceso gratuito a la justicia a todas las personas.

La ley obliga a una mediación laboral en el caso de conflictos colectivos, razón por la que este centro de mediación seguirá recibiendo solicitudes mayormente por este grupo. En cambio, los conflictos individuales de trabajo siguen priorizando la solución de conflictos de manera adversarial, frente al inspector de trabajo o el juez de lo laboral. La inflexibilidad de sus posiciones les obliga a las partes a encontrar solución de la manera más confrontativa posible, esperando obtener una tutela judicial efectiva que no se puede producir si en la tramitación de la causa existe una demora excesiva por el exorbitante número de juicios pendientes. La solución que contemplan ciertos ordenamientos jurídicos como España (Consejo General del Poder Judicial Español, 2019) y Guatemala (Consejo de la Carrera Judicial de Guatemala, 2019), consiste en una mediación obligatoria previo inicio de un juicio laboral, convirtiéndose en una tendencia positiva para la descongestión de tribunales. Esta postura es discutida dado que una de las características básicas de la mediación es la voluntariedad, y podría confundirse la obligatoriedad de finalizar una fase preprocesal con la capacidad que tienen las partes de decidir el desenlace del conflicto expresando su voluntad y consentimiento. (Basantés Bombón y Barrionuevo Núñez, 2023, pág. 4147) También tiene sus defensores como Valdés Dal-Ré (1992, pág. 26), quien estima que la voluntariedad se tutela porque esta proviene de la naturaleza de sus acuerdos, y no de la obligatoriedad de acudir al procedimiento extrajudicial. En el caso de la capital argentina, se prevé la conciliación laboral como instancia obligatoria que otorga un plazo de 20 días para resolver cualquier conflicto. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012, pág. 73) analizó la mediación como institución sin que su efectividad varíe por la materia de la que se trata, siendo este el caso de la mediación civil obligatoria, en que un 65% de conflictos suscitados en Buenos Aires se resuelven sin necesidad de proseguir un juicio. Al encuestar a los abogados bonaerenses, un 90% de ellos califica positivamente los resultados obtenidos a través de la mediación, y analizan las variaciones existentes en los procesos judiciales. En el caso ecuatoriano, en los conflictos colectivos de trabajo se obliga a las partes a mediar obligatoriamente antes de iniciar un proceso ante el Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje, en dos convocatorias consecutivas.

Entre los resultados más significativos se encuentra la correlación positiva entre los acuerdos alcanzados por mediación y el número de causas resueltas mensualmente en juicios. Idealmente, esta correlación debería ser negativa en caso de que la mediación predomine como método alternativo de resolución de conflictos que disminuya sustancialmente la cantidad de causas judiciales en materia laboral (Folberg y Taylor, 1992). Con este descubrimiento, se prueba que la mediación sí es efectiva, aunque de forma limitada, porque el ritmo al que los tribunales reciben las causas sigue en incremento. Al existir una disminución gradual del número de solicitudes presentadas en el Centro de Mediación, también disminuyeron la cantidad de causas resueltas en juicio. Esto devino en un aumento ligero en la congestión de causas que todavía no resulta representativo como para considerar a este método alternativo de resolución de conflictos como el más efectivo o siquiera una solución total sino parcial. En Colombia, los conflictos laborales que se resuelven a través de la conciliación tuvieron un descenso de 42 puntos porcentuales entre los años 2016 y 2017 (Morad Acero et al., 2020), tendencia que se empieza a presentar en el Centro de Mediación estudiado entre los años 2021 y 2022. Aunque el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Ecuador, sede Guayas, solo logra acuerdos en un 44.37% de las sesiones, se puede ver el mismo escenario

desde otra arista: son 4301 controversias laborales que no ingresan a los tribunales de justicia. Se podría aceptar, entre los intérpretes de las estadísticas presentadas en este estudio, que la mediación es una ayuda o auxilio para los tribunales que requiere mayor difusión pública por parte de la Función Judicial del Ecuador hacia los ciudadanos para ampliar su uso y preferencia por sobre otros métodos alternativos de solución de conflictos.

Se comprueba que existe una correlación positiva moderada entre el ritmo en que se alcanzan acuerdos en el Centro de Mediación del Ministerio de Trabajo y las causas judiciales que se resuelven en materia judicial, por lo que aumentan en una tendencia casi igual. Además, la colaboración que el Centro de Mediación presta en la descongestión de causas no resulta suficiente para disminuir la cantidad de juicios laborales que se plantean diariamente. Esto se debe a que el número de juicios sigue en un aumento exponencial progresivo que no puede ser frenado por un solo método alternativo de solución de conflictos.

Las técnicas de mediación que estaban aplicando los mediadores de este Centro favorecen el alcance de acuerdos entre las partes. Los datos estadísticos analizados permiten juzgar desde un punto de vista objetivo si las partes, por medio del resultado de la mediación, reflejan que las técnicas empleadas fueron efectivas. La interpretación de los cálculos se basó en los datos cuantitativos que se disponían, midiendo la efectividad en base a los resultados de las actas de mediación. El análisis estadístico comprueba que la efectividad de los métodos según su capacidad de obtener acuerdos ascendió al 44.37% de las sesiones. Significa que los mediadores sí están logrando acuerdos en este Centro, aunque de forma limitada.

La comparación entre el número de controversias laborales resueltas por mediación frente a las que se tramitan en los juzgados demuestra una relación probable de dependencia. Para un análisis más completo, se predijo la tendencia lineal de datos de causas resueltas en juicio en los meses de enero a septiembre de 2020, y en octubre de 2020 se pudo obtener una estadística oficial que evidencia la congestión judicial de manera más precisa y geográficamente limitada. Al cotejarlas, se nota una fluctuación constante de estos valores, con una variabilidad que no permite sacar conclusiones definitivas ni predecir su comportamiento futuro. Estas limitaciones tampoco permiten contrastarlos con datos anteriores a través de un análisis histórico, ni sacar conclusiones utilizando otras variables que sí han sido estudiadas anteriormente. Analizada la cantidad de controversias que se someten al Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo, es claro que la mediación todavía no alcanza un número sustancial de adeptos que contribuya a aminorar la congestión de los tribunales laborales.

Conclusiones

Se requiere implementar cambios en la Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo para derivar casos de la justicia ordinaria a la mediación, en especial aquellos cuya ínfima cuantía o numerada cantidad de pretensiones pueden conocerse por este Centro de Mediación. Los resultados obtenidos por acuerdos totales son satisfactorios, indicando que cada vez que se producen las audiencias, los mediadores tienen una probabilidad de cerca del 50% para lograr acuerdos. Con un promedio de 3,231 causas anuales, aproximadamente 270 solicitudes mensuales, y cientos de acuerdos mensuales, este centro de mediación actúa conforme a su capacidad y recursos, con mejores resultados esperables si se lograra aminorar el número de casos que finalizan por falta de comparecencia de las partes.

Al mantenerse una tendencia de constantes actas suscritas por faltas de comparecencia, se puede notar que el Centro de Mediación estudiado carece de recursos necesarios para implementar cambios. El recurso humano compuesto por los mediadores del Centro requiere una capacitación constante y necesaria para mejorar sus técnicas. En cuanto a la infraestructura, aunque existen varios centros de mediación a lo largo del país, se requieren esfuerzos para mejorar la accesibilidad de la población a la mediación. También se necesita una mayor

inversión para adaptarse a estos cambios, recogiendo la necesidad del empleo de medios tecnológicos con los mismos efectos jurídicos que una sesión de mediación presencial, tal como sucede en la justicia ordinaria. Finalmente, se puede concluir que la mediación realizada en el Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Ecuador, sede Guayas, es efectiva, relacionándose con la justicia ordinaria impartida por los tribunales de justicia como una ayuda o auxilio que contribuye a encontrar el mejor arreglo posible para las partes sin tener que acudir a los juzgados.

A partir de las conclusiones expuestas, se presentan varias recomendaciones que podrían mejorar la forma en que se imparte la mediación laboral. Inclusive podrían usarse de referencia en otras materias en que exista congestión de causas por resolver. Para revertir la tendencia actual, se deberían considerar propuestas para aumentar el número de solicitudes de mediación y disminuir la cantidad de demandas laborales. Sería ideal incorporar una fase obligatoria de mediación laboral previa, que impida presentar demandas laborales sin obtener el acta de imposibilidad de mediación, falta de comparecencia o de acuerdo parcial. Si se destinan los recursos suficientes por parte del Estado, esta alternativa podría ahorrar dinero a largo plazo para destinarlo en la prevención de los conflictos en vez de su tramitación vía judicial.

Recomendaciones

El Centro de Mediación también debería encuestar a quienes acuden a presentar solicitudes de mediación. De esta forma, se podría conocer la percepción de las partes sobre las técnicas aplicadas por el mediador, su imparcialidad, estrategias de comunicación, puntualidad y empatía. Esto ayudaría a enlistar soluciones al grave problema de falta de comparecencia de las partes a las audiencias de mediación. El número de solicitudes puede mantenerse en aumento al mantener a los mediadores en constante capacitación para lograr proveer un servicio de calidad. Sobre todo, se debe hacer énfasis en enseñar técnicas que fomenten la comunicación, la empatía y los consensos, obteniendo acuerdos vinculantes y adaptados a las necesidades de las partes sin necesidad de acudir a la fase de ejecución, para que se convierta eventualmente en la alternativa favorita de las partes para resolver conflictos. También deben aplicarse medidas por parte de la Función Judicial y mayores esfuerzos por parte de los órganos competentes para aprovechar las ventajas de la mediación de la manera más eficiente posible. Al final, son tan importantes las técnicas comunicativas del mediador como el protagonismo de las partes y su voluntariedad para alcanzar acuerdos.

En cuanto a las mejoras en las estadísticas actuales, se sugiere que se obtengan datos que incorporen nuevas variables y parámetros para analizar. Estas variables pueden ser los tiempos de duración de causas, disponibilidad de recursos humanos y físicos, y tipos de casos sometidos a conocimiento de los jueces. Un estudio más completo podría contener datos estadísticos de la Función Judicial por un periodo de tiempo más extenso y de otros Centros de Mediación que también realicen mediaciones laborales en cantidades importantes. Este estudio cuantitativo también podría complementarse con datos cualitativos a partir de encuestas a expertos, jueces, mediadores, solicitantes de mediación laboral y accionantes de causas laborales. Se sugiere también un estudio comparativo en otras provincias del Ecuador que podrían reflejar mejores resultados en los acuerdos de mediación que los que presenta la provincia del Guayas. Estos datos pueden ser útiles para las autoridades con el fin de implementar soluciones aplicables al sistema judicial en su conjunto, siempre y cuando sus actores tengan una formación previa que les permita emplearlas y las nuevas disposiciones sean claras para todos los protagonistas. La ejecución de estas nuevas ideas dependerá mucho de las partes con intereses opuestos, cuya flexibilidad en ceder posiciones deberá ser mayor a su deseo de obtener una contraprestación determinada. Esto incentivaría una mayor cantidad de

investigaciones que serán referentes a la hora de formular soluciones novedosas, para una justicia de última ratio.

La estrechez de las relaciones entre un método de resolución de conflictos u otro produce una relación simbiótica entre la justicia ordinaria y la alternativa, que puede fortalecerse con la normativa adecuada y comprobarse su eficacia con los datos que se recopilarán en un futuro. La mediación laboral requiere de herramientas adicionales para ser preferida frente a otros métodos alternativos de solución de conflictos. Lo ideal sería que se comuniquen con mayor amplitud las ventajas y desventajas de uno u otro método, destacando a la mediación por su capacidad de incorporar propuestas creadas por las mismas partes y obtener acuerdos con resultados controlables, evitando formalismos y la contingencia incierta de un juicio.

Se recomienda agregar el uso de las herramientas tecnológicas para posibilitar mediaciones telemáticas, opción que ya se aplica en otros centros de arbitraje y mediación del país y es utilizada por la justicia ordinaria en sus audiencias. Esto disminuiría la falta de comparecencia a mediación y desincentivaría el inicio de demandas judiciales por conflictos que podrían evitarse con la adecuada comunicación entre las partes. Estas recomendaciones funcionan y han sido aplicadas en otros países con legislaciones dedicadas a la educación en resolución de conflictos. Por este motivo, Ecuador debe propiciar una cultura mediadora que promueva predominantemente la resolución amigable, pacífica y constructiva de conflictos.

Referencias

- Carnelutti, F. (1928). *Lezioni di Diritto Industriale*. Edizioni Scientifiche.
- Carpio Miró, A. (2021). Mediación en línea en tiempos de COVID-19. *Revista de Mediación*, 1(14), 1-7. <https://revistademediacion.com/wp-content/uploads/2021/07/Revista27-6-1.pdf>
- Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial. (2021). *Acuerdos Logrados en 2014-2020 por el Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial*. Función Judicial del Ecuador.
- Consejo de la Carrera Judicial de Guatemala. (2019). *Estadísticas e indicadores judiciales, Vías alternativas período 2017-2018*. Centro de Información, desarrollo y estadísticas. <http://www.oj.gob.gt/estadisticas/vias%20alternas%20de%20terminacion.pdf>
- Consejo de la Judicatura. (2022). *Informe Estadístico Jurisdiccional Anual*. Obtenido de Función Judicial del Ecuador: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/INFORME_ESTADISTICO_JURISDICCIONAL_ANUAL_2022.pdf
- Consejo General del Poder Judicial Español. (2019). *Estadística de Mediación, arbitraje y conciliación laboral 2018*. Sección de estadística judicial. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Medios-alternativos-de-resolucion-de-conflictos/Mediacion--Arbitraje-y-Conciliacion-laborales/>
- Dirección de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo del Ecuador. (4 de mayo de 2023). *Sistema Único de Trabajo (SUT)*. Mediación laboral y Diálogo Social. <https://sut.trabajo.gob.ec/mr1/contenido/indicadores/indiDialogoSocial.xhtml>
- Dontsov, D., Neugodnikov, A., Bignyak, O., Kharytonova, O., & Panova, L. (2021). Online mediation due to the quarantine caused by COVID-19 Pandemic. *Cuestiones políticas*, 39(68), 914-926.

- Folberg, J., & Taylor, A. (1996). *Mediación: resolución de conflictos sin litigio*. Limusa Grupo Noriega Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Narváez Calderón, M. I. (2021). La mediación y su impacto en época de coronavirus, caso Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 922-940. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7927010.pdf>
- Ochoa Escobar, L. M., Burbano Teran, C. M., Torres Ferrín, J. J., & Sánchez Santacruz, R. F. (2021). Impactos sociales de la pandemia COVID-19 en la provincia de Los Ríos, Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 62(Edición Especial), 1-16.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Informe sobre la encuesta de evaluación rápida: La respuesta de los mecanismos de resolución de conflictos laborales a la pandemia de COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2012). *Estudio de la mediación prejudicial obligatoria : un aporte para el debate*. Fundación Libra.
- Valdés Dal-Ré, F. (1992). Tutela judicial y autotutela colectiva en la solución de los conflictos colectivos. *Relaciones laborales*, 25-38.

Fecha de recepción: 03/07/2023

Fecha de revisión: 13/09/2023

Fecha de aceptación: 10/10/2023