

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría Profesional en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Guía para mediadores en materia laboral individual en base a criterios
jurisprudenciales**

Erika Monserrath Bejarano Bejarano

Tutora: María Elena Jara Vásquez

Quito, 2025



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Erika Monserrath Bejarano Bejarano, autora del trabajo intitulado “Guía para mediadores en materia laboral individual en base a criterios jurisprudenciales”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

16 de junio de 2025

Firma: _____

Resumen

El objetivo de esta investigación es otorgar al mediador un conjunto de conocimientos adicionales relativos a asuntos a resolver en procesos de mediación laboral, que le permitan conducir un proceso de transacción laboral justo, orientado a generar satisfacción en las partes en conflicto, a fin de dar solución efectiva y con ello, evitar a futuro disconformidades que puedan dar lugar a reclamaciones judiciales. La metodología empleada en la realización de este trabajo corresponde al enfoque cualitativo, que analiza diversas características y particularidades jurisprudenciales que coadyuvan a desarrollar una adecuada mediación laboral. La importancia de la realización de este trabajo, a través de la elaboración del producto profesional aplicado, radica en que el mediador contará con un conjunto de conocimientos adicionales que le permitirá desarrollar adecuadamente los procesos de mediación. Este conocimiento contribuye a que el mediador proteja los derechos laborales, evitando posibles controversias que puedan surgir en relación con la emisión del acta de mediación.

Palabras claves: derechos laborales, jurisprudencia, acta de mediación, transacción, irrenunciabilidad.

A mi madre, la Sra. Marisol Bejarano, quien es el sustento, la motivación y mi ejemplo de lucha desde que tengo uso de razón; ella es mi inspiración para continuar formándome profesionalmente. A mis hermanas, Teresa y Gina, quienes son mi guía y compañeras de vida. A mi amado Andy, quien me alentó, apoyó, escuchó y siempre creyó en mis capacidades; gracias por su paciencia y amor. A Lulú, mi compañera de largas noches de desvelo, tertulias y pláticas interminables. A mis sobrinos, Mateo y Alan. A mi cuñado Adán, por su apoyo silencioso pero constante, que siempre supo estar cuando más lo necesitaba. Y, de forma especial, a mi tío René, quien, pese a no estar físicamente conmigo, espiritualmente siempre me acompaña en cada paso que doy.

Agradecimientos

Agradezco a mi docente tutor, la doctora María Elena Jara, a la doctora Elisa Lanas y a las doctoras Lina Parra, Dana Abad y Graciela Monesterolo, quienes durante todo el proceso de mi maestría me guiaron en forma adecuada impartíendome sus diversos conocimientos sobre el derecho laboral y sus diversos enfoques. También, agradezco a todos los docentes de la maestría, quienes en forma diáfana impartieron conocimientos adecuados. Finalmente, agradezco a mis compañeros y amigos Angelito, Marilyn, Gabriela y Carlos, por compartir conmigo este camino con amistad, apoyo y memorables aprendizajes.

Tabla de contenidos

Introducción	13
¿Procede la mediación en materia laboral individual?	15
1. ¿Qué es la mediación y que características tiene en materia laboral?	15
2. El carácter transigible de la materia laboral	17
3. Particularidades de la transacción en materia laboral individual.....	19
4. El rol del mediador en materia laboral	20
5. La posibilidad de impugnar el acta de mediación en materia laboral.....	21
6. La irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	24
6.1. La distinción entre derechos dudosos y adquiridos	24
6.2. La irrenunciabilidad en relación con la recepción de contraprestaciones	25
7. Opinión personal.....	26
8. Propósito de la guía	27
Guía para mediadores en materia laboral individual en base a criterios jurisprudenciales	29
1. Prólogo.....	29
2. Criterios jurisprudenciales relativos a la validación del acta de mediación laboral 29	
2.1. ¿Cuáles son los requisitos para la validez del acta de mediación laboral?	30
3. Criterios jurisprudenciales aplicables a la mediación laboral en el cómputo de la liquidación laboral, pago de remuneraciones y demás obligaciones	32
3.1.1. Última remuneración	33
3.1.2. El pago de las remuneraciones o valores correspondientes por concepto de salario.....	34
4. Indemnización.....	34
4.1. Despido intempestivo	34
4.2. Indemnizaciones especiales	36
4.2.1. Despido intempestivo a mujer embarazada o dirigentes sindical.....	37
4.2.2. Despido intempestivo a persona con discapacidad y al trabajador sustituto 38	
4.2.3. Despido intempestivo discriminatorio.....	39

5. Liquidaciones.....	39
5.1. El pago de horas suplementarias y extraordinarias.....	39
5.2. El pago de décima tercera remuneración.....	42
5.3. El pago de décimo cuarta remuneración.....	43
5.4. Bonificación por desahucio	44
5.5. Las vacaciones	44
6. Liquidaciones relativas a contrato colectivo de trabajo.....	46
6.1. El retiro voluntario para acogerse a determinados subsidios.....	46
6.2. El cálculo de las bonificaciones, subsidios o pagos de remuneraciones contenidas en contrato colectivo	46
6.3. El pago de bonificaciones voluntarias	47
Conclusiones.....	49
Recomendaciones	51
Bibliografía	53

Introducción

El problema de la investigación se encuentra determinado en que puede suscitarse afectación de derechos laborales en procedimientos de mediación laboral en conflictos individuales de trabajo, cuando el mediador, por desconocimiento de la norma o de las reglas aplicables a la misma relativas a los derechos laborales, valide un acta de mediación en la cual pueda existir renuncia de derechos. Esto debe de considerarse tomando en cuenta que el derecho laboral establece límites para la transacción, con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores como sujetos débiles de la relación de trabajo, en razón al poder económico que ejerce el empleador sobre aquellos.

En este contexto, resulta importante que el mediador tenga conocimiento sobre criterios jurisprudenciales desarrollados en torno a circunstancias susceptibles de transacción laboral, a fin de que aplique dichos criterios y, con ello, salvaguardar los derechos de los trabajadores, generando satisfacción en las partes con el objeto de lograr una solución amistosa al conflicto que subyace. Esto se logra a través de la implementación de una guía profesional que coadyuvará al mediador a formar el conocimiento sobre las circunstancias que pueden resolverse en procedimientos de mediación laboral, para garantizar los derechos de los trabajadores y evitar la renuncia de derechos.

Esta investigación es importante debido a que permite otorgar al mediador conocimientos adicionales aplicables al procedimiento de mediación, los cuales garantizan el ejercicio, goce y disfrute de los derechos laborales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, los cuales son de carácter económico-social. En consecuencia, esta investigación propone la creación de una guía profesional, que establezca criterios jurisprudenciales que contribuyan a orientar procesos de mediación, a fin de tutelar los derechos laborales y garantizar la satisfacción conciliatoria de las partes en conflicto.

La motivación radica en el análisis de diversos casos judiciales en la que los trabajadores han expresado la existencia de renuncia de derechos laborales en la suscripción de actas de mediación, lo cual genera que estos sujetos posteriormente decidan impugnarlas judicialmente. Sin embargo, esta impugnación es compleja, debido a que debe ser tramitada mediante un procedimiento ordinario que no está completamente normado dentro del ordenamiento jurídico positivo del Estado.

Entonces, en la verificación de estas circunstancias radica la relación con las experiencias personales que he evidenciado por afectación de derechos laborales supuestamente irrenunciables en procedimientos de mediación laboral. Por lo tanto, a través de esta guía, se pretende evitar dicha afectación y promover procesos de mediación adecuados, conforme a las exigencias y a los estándares legales y jurisprudenciales.

El objetivo principal de la investigación es otorgar al mediador un conjunto de conocimientos adicionales que le permita conducir un proceso de conciliación que arribe a una transacción justa, orientado a generar satisfacción para las partes en conflicto y evitar, en el futuro, disconformidades que puedan dar lugar a la activación de medios procesales para impugnar el acta de mediación. El objetivo secundario se encuentra determinado en efectuar un estudio jurídico, conceptual y doctrinario respecto de la mediación laboral, para proponer una guía jurisprudencial de criterios sobre eventos susceptibles de procedimientos de mediación laboral.

Los ejes temáticos de esta investigación corresponden a: ¿Procede la mediación en materia laboral individual? Aquí se aborda la mediación, sus características, el carácter transigible en materia laboral, las particularidades de la transacción en materia laboral individual; de igual forma, se considera el criterio sobre el rol del mediador en materia laboral y la posibilidad de impugnar el acta de mediación. El segundo eje temático se encuentra determinado en la irrenunciabilidad de derechos laborales, para lo cual se efectúa una distinción entre los derechos dudosos y adquiridos, y la irrenunciabilidad en relación con la recepción de contraprestaciones.

La importancia de implementar esta propuesta coadyuva a que los procesos de mediación laboral se desarrollen bajo principios de justicia, para tutelar los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores, tomando en consideración el enfoque económico y social del derecho al trabajo. Por lo tanto, esta guía conlleva a que los mediadores ostenten conocimientos adicionales sobre criterios jurisprudenciales relativos a circunstancias susceptibles de mediación, a fin de que los procesos de transacción laboral que desarrollen se ajusten a estándares jurisprudenciales y, con ello, precautelar los derechos del trabajador como sujeto débil de la relación laboral.

¿Procede la mediación en materia laboral individual?

El presente acápite desarrolla un análisis sobre los fundamentos básicos de la mediación en materia laboral, tomando en consideración sus características especiales, como el carácter transigible, las particularidades de la transacción laboral, el rol del mediador, la posibilidad de impugnar la mediación en materia laboral, la irrenunciabilidad de derechos, así como la distinción entre derechos dudosos y adquiridos, entre otras particularidades que permiten establecer, de forma detallada los fundamentos dogmáticos, conceptuales y normativos para desarrollar un proceso de mediación adecuado y, con ello, precautelar los derechos que le pertenecen a la persona trabajadora.

1. ¿Qué es la mediación y que características tiene en materia laboral?

La mediación es un método alternativo de solución de conflictos en el que los sujetos inmersos en el mismo, de común acuerdo, dan fin a su controversia mediante la ayuda de una tercera persona imparcial, la cual no decide, pero sí contribuye a que las partes en conflicto concilien intereses y, con ello, arriben a una solución satisfactoria para ambas partes.¹

Dogmáticamente, la mediación es concebida como una forma amistosa de terminación del conflicto, en virtud de que la solución del conflicto es acordada por las partes y no por la tercera persona imparcial que media en la controversia.² Es decir, se trata de un mecanismo autocompositivo. Este proceso es asistido comúnmente por un profesional del derecho que orienta la solución del conflicto a través del diálogo y la negociación. El acta de mediación tiene fuerza de sentencia y constituye cosa juzgada; en tal virtud, es un título de ejecución.

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 190, reconoce los métodos alternativos de solución de conflictos, entre ellos la mediación. Este artículo establece que dichos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las

¹ Beatriz Losada Crespo y María José Briz Clariget, “La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral”, *Revista de Derecho*, n° 29 (2024): 7–9, doi:10.22235/rd29.3694.

² Los parámetros del rol del mediador establecen que este sujeto facilita el diálogo y la negociación entre las partes en conflicto, sin embargo, este sujeto no decide, los que deciden a través de la construcción de la solución al conflicto son los sujetos inmersos dentro del mismo, esto se sustenta en el principio de voluntariedad y participación.

que, por su naturaleza, sea posible transigir.³ Por su parte, el artículo 326, numeral 11, faculta la transacción en materia laboral, siempre que se cumpla con el requisito de no renuncia de derechos y dicha transacción se celebre ante autoridad competente.

Como se ha dicho, la mediación laboral ostenta características especiales determinadas por elementos objetivos, subjetivos y normativos.⁴ Los elementos objetivos refieren al conflicto susceptible de mediación, es decir, la inexistencia de imposibilidad jurídica de mediar. Los elementos subjetivos contemplan la autonomía de la voluntad de las partes y su capacidad para someterse a este método con el fin de resolver la conflictividad. Finalmente, los elementos normativos incorporan los requisitos de procedibilidad y validez; en otras palabras, conforme lo establece el artículo 326, numeral 11,⁵ que este proceso no implique renuncia de derechos laborales, además, que sea desarrollado ante autoridad competente.

La mediación laboral es un proceso flexible, confidencial, neutral, amistoso y voluntario. La flexibilidad se refiere a la ausencia de formalidades rígidas. La neutralidad implica que el tercero imparcial, es decir, el mediador direcciona el proceso de diálogo y negociación con el único interés que las partes den solución a su conflicto, sin un interés personal, lo cual, garantiza un proceso amistoso que busca el equilibrio de intereses de los sujetos en conflicto para arribar a una solución efectiva.⁶

La característica de la voluntariedad refiere al postulado de requerir la autonomía de la voluntad en las partes para someterse a este método alternativo de solución de conflictos. En materia laboral, la autonomía de la voluntad del trabajador está limitada por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; sin embargo, esto no implica

³ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf art.190.

⁴ Las particularidades de la mediación se encuentran determinados en los fundamentos de su procedibilidad conforme la materia transigible, por lo tanto, requiere el cumplimiento de elementos esenciales que facultan la aplicabilidad de esta, tomando en consideración limitantes propias que se encuentran establecidas en la Constitución y en la ley. Por ende, los sujetos en conflicto deben de manifestar a través de su autonomía de la voluntad su deseo de mediar a través de la aplicación de este método alternativo.

⁵ Ecuador, *Constitución*.

⁶ Carlos Amaya López, “Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral”, *Revista Universidad y Sociedad* 12, n° 5 (2020): 519–23, http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500518&script=sci_arttext.

imposibilidad jurídica de acudir a un proceso de mediación. Más bien, refiere a la prohibición de mediar sin compensación de los derechos adquiridos.⁷

En esencia, la mediación laboral refleja particularidades jurídicas especiales, como la procedibilidad, los límites y las prohibiciones, materializadas en la prohibición de renuncia de derechos laborales sin compensación alguna, la necesidad de ser desarrollada ante autoridad competente y la eficacia jurídica de constituirse en cosa juzgada y poseer fuerza de sentencia en caso de ser legalmente desarrollada.

2. El carácter transigible de la materia laboral

La transacción constituye una institución jurídica incorporada en la norma suprema de nuestro Estado constitucional de derechos y en la ley de la materia, con la finalidad de dar solución alternativa al conflicto mediante el diálogo, la negociación o la mediación conciliadora de intereses.⁸ La esencia de la transacción implica necesariamente la generación de un acuerdo libre de todo tipo de coacción, que dé por terminado el conflicto a través de la conciliación de intereses entre las partes.

La legislación civil ecuatoriana, norma supletoria del derecho laboral, define a la transacción en el artículo 2348 del Código Civil, de la siguiente manera: “Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”.⁹ En otros términos, la transacción constituye un proceso de negociación para conciliar intereses y poner fin al conflicto sin necesidad de acudir a la vía judicial.

El propósito de la transacción es promover el acuerdo entre los sujetos en conflicto, generando un equilibrio entre los derechos e intereses que se encuentran inmersos dentro de la pugna surgida. Las limitantes de la transacción están establecidas taxativamente dentro de la norma; estas limitantes actúan como fundamentos que evitan

⁷ La voluntad es elemento básico de la transacción laboral, debido a que se requiere en forma expresa que las personas en conflicto en forma libre y voluntaria acudan al proceso de mediación sin existir ningún tipo de injerencia externa. Entonces cuándo existe la voluntariedad las personas pueden someter su conflicto a un método alternativo, y con ello, buscar una solución satisfactoria para las partes. Sin embargo, en materia laboral, la voluntariedad se limita por el principio de irrenunciabilidad de derechos. Este argumento es desarrollado posteriormente en el trabajo.

⁸ La transacción es una institución jurídica en la que las partes inmersas en un conflicto pueden llegar a generar una solución efectiva al mismo a través de negociaciones mutuas, en donde estos sujetos exponen sus intereses y encuentran un punto de equilibrio entre los beneficios satisfactorios para cada una de las partes inmersas en el conflicto.

⁹ Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, 24 de junio de 2005, <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civill.pdf>.

transgresión de derechos irrenunciables.¹⁰ La transacción en materia laboral debe realizarse necesariamente ante una autoridad competente, que contraste y examine la no renuncia de derechos.¹¹

La transacción laboral corresponde al acuerdo que desarrollan los sujetos inmersos en una relación de trabajo, es decir, los trabajadores o empleadores en conflicto.¹² Como se ha dicho, la transacción en esta materia está limitada por el principio de irrenunciabilidad de derechos; sin embargo, como se vio, la Constitución faculta a las partes a aplicar esta institución jurídica para dar fin al conflicto. Entonces, esta tipología de transacción es admitida con observancia estricta de la irrenunciabilidad de derechos como limitante propia del acuerdo que surge entre las partes.

El derecho laboral es transigible, siempre que se observen los requisitos legales y constitucionales para la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos.¹³ Sin embargo, cierta parte de la doctrina sostiene que únicamente los derechos litigiosos son transigibles, en razón de la irrenunciabilidad de derechos que limita su libre negociación en la transacción.¹⁴ Empero, la jurisprudencia ecuatoriana, determina que los derechos laborales pueden ser objetos de transacción, siempre que sean compensados, el acto se celebre ante autoridad competente y no implique renuncia de derechos laborales.¹⁵

Desde nuestra perspectiva, cabe un acuerdo entre las partes para resolver un conflicto y llegar a consensos sobre derechos litigiosos, en otras palabras, aquellos que aún no han sido declarados a favor de su titular. Bajo esta perspectiva, la mediación debe ser empleada, por ejemplo, en la determinación de la forma y el tiempo para efectuar el

¹⁰ Juan Pablo López Moreno, *Transacción y Conciliación*, vol. III, 210 (Madrid, 2021), 49–56.

¹¹ La validez de la transacción laboral únicamente es procedente cuando se realiza ante autoridad competente. En materia de mediación, la autoridad con competencia es el mediador debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura, conforme al numeral 11 del artículo 326 de la Constitución.

¹² Leodegario Fernández Sánchez, *Derecho individual del trabajo*, 2 ed., vol. 1 (Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2019), 385–90.

¹³ Ecuador, *Constitución* art. 326 #11.

¹⁴ Graciela Monesterolo Lencioni, *Régimen jurídico laboral del sector privado* (Quito: Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador/CEP, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018), 19.

¹⁵ “El principio constitucional de irrenunciabilidad prohíbe la renuncia absoluta y sin contraprestación, es decir, aquella que se realiza de manera pura y simple. En este sentido, la Corte ha establecido que la transacción resulta válida siempre que no implique una renuncia directa a derechos reconocidos y que se lleve a cabo ante la autoridad competente”. Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 17-13-IS/21”, *Caso No. 17-13-IS*, 11 de agosto de 2021, https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidlODE2YzgwMC1iOTQyLTQ2MzctYmFiMS03YjBIZWMwZWnkMmMucGRmJ30=.

pago de derechos adquiridos, no para disminuir o descontar los rubros que por ley le corresponden al trabajador.¹⁶

Los paradigmas constitucionales posibilitan la transacción laboral; empero, limitan la aplicabilidad de este método de solución de conflictos, con la finalidad de tutelar los derechos laborales, mediante el mecanismo de protección de la irrenunciabilidad de derechos.¹⁷

El objeto de la transacción laboral implica abordar cuestiones en diferentes ámbitos: económicos, sociales y jurídicos.¹⁸ Las normas laborales limitan la renuncia de derechos a fin de evitar presión externa sobre el trabajador que, por desconocimiento o ignorancia, genera afectación a sus derechos adquiridos. En consecuencia, es procedente la transacción laboral, empero, con las limitaciones establecidas dentro del ordenamiento jurídico positivo del Estado.

3. Particularidades de la transacción en materia laboral individual

La transacción laboral posee particularidades especiales relativas a su limitación por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. La naturaleza tuitiva del derecho laboral incorpora mecanismos de protección para trabajadores frente al poder económico o social del empleador, por ende, el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la autonomía de la voluntad del trabajador para disponer libremente de sus derechos.¹⁹ La transacción laboral, en este sentido, es válida cuando existe la compensación justa de los derechos adquiridos por los trabajadores. Esto implica que se otorgue los valores económicos conforme a lo establecido en la legislación laboral.

Como se anticipó, otra particularidad de la transacción está fijada en ser válida únicamente cuando se efectúa ante autoridad competente, según lo definido en el artículo 326 numeral 11 de la Constitución ecuatoriana.²⁰ En el ámbito extrajudicial, se considera al mediador como la autoridad competente ante quien se desarrolla este proceso; en el ámbito judicial, es el juez competente que conoce la causa laboral la autoridad encargada

¹⁶ La mediación laboral promueve la compensación de derechos económicos pertenecientes al trabajador. Por lo tanto, el proceso de mediación y la suscripción del acuerdo no deben estar inmersos en circunstancias que menoscaben los derechos económicos de los trabajadores.

¹⁷ Carlos Eduardo Durán Chávez y Edison Israel López Alarcón, “Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador”, *Debate Jurídico Ecuador* 7, n° 3 (1 de septiembre de 2024): 332–35, doi:10.61154/dje.v7i3.3505.

¹⁸ Los ámbitos de la transacción laboral implican la posibilidad de desarrollar negociación sobre derechos y beneficios sociales acordados entre las partes. Estos últimos, por sí solos, no constituyen un derecho; por lo tanto, es procedente desarrollar acto de negociación a través de la transacción. Sin embargo, los derechos adquiridos no pueden ser renunciados; empero, sí pueden ser compensados.

¹⁹ Fernández Sánchez, *Derecho individual del trabajo*, 1:385–90.

²⁰ Ecuador, *Constitución*.

de validar la transacción. Esta noción jurídica excluye la posibilidad de que la transacción laboral pueda ser desarrollada únicamente por acuerdo entre privados, por lo tanto, requiere de una autoridad que verifique la no renuncia pura y simple de los derechos adquiridos.

Posteriormente, en forma detallada y pormenorizada se abordará el tema de irrenunciabilidad de derechos laborales, como limitante de la transacción laboral. No obstante, en este acápite se deja constancia que esta particularidad jurídica refiere a una limitante jurídica de la transacción por la cual se evidencia que, para su validez jurídica es necesario que el trabajador no renuncie a sus derechos.

4. El rol del mediador en materia laboral

El mediador en materia laboral cumple un papel trascendental que va mucho más allá de promover la solución al conflicto entre las partes mediante las técnicas que emplee para lograr generar el equilibrio entre los intereses y derechos de estas.²¹ Su rol a mi criterio debe implicar la cuidadosa revisión del acuerdo. Esto significa que el mediador debe verificar que el acuerdo de mediación, total o parcial, que suscriban las partes no implique la renuncia de derechos laborales; por lo tanto, el mediador debe verificar la justa compensación de estos en el proceso de transacción.

La formación del mediador laboral debe estar precedida por el conocimiento de esta materia jurídica, cuyo enfoque es económico-social. Esté sujeto, a partir de su conocimiento en esta disciplina jurídica, coadyuva a las partes a construir la solución del conflicto, considerando los límites propios de la transacción laboral.²²

La verificación de la no renuncia de derechos laborales que efectúa el mediador se enmarca en la imposibilidad jurídica de validar el acuerdo de mediación si en el mismo no existe justa compensación sobre los derechos adquiridos.²³ En términos generales, el mediador no decide sobre la solución que las partes acuerden respecto al conflicto; sin embargo, sí valida lo acordado incorporando el derecho.

El desempeño correcto del mediador laboral requiere una capacitación continua en esta materia jurídica, así como el conocimiento de los precedentes jurisprudenciales

²¹ Losada Crespo y Briz Clariget, “La gestión de conflictos laborales”, 5–10.

²² Según lo determina la norma constitucional ecuatoriana los límites de la transacción laboral, según la Constitución, están determinados en la verificación de la no renuncia de derechos laborales y la celebración ante autoridad competente.

²³ Eva María Blázquez Agudo, *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos* (Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021), 38–40.

que otorgan reglas y pautas para resolver determinados asuntos en controversia.²⁴ Por ende, el mediador es más que un mero facilitador de acuerdos; de hecho, se constituye en la autoridad que otorga el formalismo y solemnidad de la validez de la transacción laboral mediante el método de mediación.

Finalizamos este acápite insistiendo en que, si bien la legislación nacional no requiere que el mediador sea abogado, ello no lo exime de conocer el marco de derechos que están en juego en un caso laboral. Precisamente a este fin busca contribuir este producto profesional aplicado.

5. La posibilidad de impugnar el acta de mediación en materia laboral

Nuestra legislación no contempla en forma expresa la acción de nulidad del acta de mediación; sin embargo, esta, según ciertas sentencias de la Corte Nacional de Justicia, puede ser tramitada vía acción de nulidad de sentencia, conforme al artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos.²⁵

La jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia en sentencia n° 113712022-00120 determina que en materia laboral no existe acción de impugnación del acta de mediación, en razón que la misma tiene fuerza de sentencia y constituye cosa juzgada, por lo cual es inmutable, inmodificable y limita el derecho de acción para volver a presentar acción judicial sobre lo acordado.²⁶ Sin embargo, por circunstancias excepcionales enmarcadas en el precepto legal referido, puede ser impugnada vía acción de nulidad de sentencia.

La Corte Nacional de Justicia mediante sentencia n.° 09202-2018-00620, refiere que la cosa juzgada puede ser impugnada cuando se verifique fraude procesal o resolución irritas.²⁷ Estos paradigmas se relacionan con situaciones de abuso del derecho, extrema injusticia o la existencia de vicios que afectan gravemente el ordenamiento jurídico. Los

²⁴ Manuel Coronado, *Derecho laboral y sus procedimientos*, vol. 25, Autoaprendizaje colección libros de Ciencias Políticas y Jurídicas (Santiago de los Caballeros: Ediciones UAPA, 2022), 20–50.

²⁵ Ecuador, Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, *Juicio Nro. 11371-2022-00120*, 2 de mayo de 2024.

²⁶ “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. *Ibid.*”

²⁷ “Esta tercera vía: posibilidad de desvanecer la calidad de cosa juzgada material y/o formal, es la que se ha adoptado en diferentes legislaciones procesales, con el fundamento de que, en efecto, confluyen situaciones de abuso del derecho, de extrema injusticia, o de vicios muy graves que corrompen la ley que es lo que la cosa juzgada y seguridad defienden”, conocidas como fraude procesal o sentencias írritas. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, “Sentencia Nro. 09202-2018-00620”, 2018.

postulados desarrollados por esta Corte permiten inferir que la acción de nulidad del acta de mediación es procedente cuando ésta se enmarca en alguno de los presupuestos establecidos por este órgano de justicia. Este criterio no constituye precedente vinculante.

La Corte Nacional de Justicia, en sentencia n° 17371201900575 ha determinado que, en general, existen limitaciones en la impugnación del acta de mediación laboral, dado que tiene fuerza de sentencia y constituye cosa juzgada, lo que la hace inmutable.²⁸ No obstante, de manera excepcional, cuando se trata de sujetos de atención prioritaria, como las personas con discapacidad, podría abrirse la posibilidad de revisar el contenido del acta.²⁹ Esta excepción se justifica en la necesidad de garantizar el acceso efectivo a la justicia y evitar que se vulneren derechos fundamentales, aunque ello implique contravenir el principio de seguridad jurídica para garantizar la justicia.

Los fundamentos normativos, jurisprudenciales y casuísticos imposibilitan impugnar el acta de mediación vía acción de nulidad por la sola alegación de irrenunciabilidad de derechos laborales.³⁰ Sin embargo, considero que es necesario, a fin de proteger los derechos laborales, desarrollar reformas que incorporen una acción que permita la revisión de actas de mediación en casos de desconocimiento de derechos laborales adquiridos y, con ello, garantizar el enfoque tuitivo del derecho laboral.

Mediante absolución de consulta con criterio no vinculante, numeración 1575-2022-P-CNJ, la Corte Nacional de Justicia desarrolla el análisis de la disposición aplicable en casos de nulidad del acta de mediación. En este contexto, el juez consultante determina que el acta de mediación no equivale a una sentencia, en virtud de poseer particularidades distintas; por lo cual, resulta complicado aplicar las causales del artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos. En este sentido, consulta ¿Sí el acta de mediación puede ser impugnada a través de la nulidad de la transacción, aplicando los preceptos jurídicos establecidos en los artículos 2348 al 2361 de la legislación civil

²⁸ “Debe enfatizarse que, en el caso de la existencia de un acta de mediación celebrada ante autoridad competente, la consecuencia procesal es que tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. Por tanto, en este último escenario, inmutable, y no cabe impugnación de lo ahí convenido. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, “Sentencia Nro. 946-2009”, 2009.

²⁹ Ibid. Casos en los que es imprescindible un tratamiento constitucional prioritario y especial en favor de esta clase de personas. Escenarios donde, el resultado del análisis dependiendo de las particularidades de cada caso podría ser diferente al ahora expuesto.

³⁰ Rosario Carmona Paredes, *La mediación como vía de solución en conflictos laborales individuales: posibilidades y límites* (Navarra, 2024), 135–40.

ecuatoriana? Estos preceptos establecen la validez de la transacción como acto contractual.³¹

Esta resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia se sustenta, en primer orden, en lo que corresponde a las causales establecidas en el artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos, dónde se encuentran las causales de nulidad de sentencia. La Corte Nacional argumenta que dichas causales referidas se aplican cuando se emita decisión de un juez o tribunal respecto a un litigio judicial, conforme las providencias establecidas en el artículo 88 de dicha norma jurídica.

Este análisis expresa que el acta de mediación no constituye una sentencia; más bien, es un instrumento en donde constan los acuerdos de las partes en proceso de mediación. Por ende, esta se encasilla en los fundamentos jurídicos incorporados en la transacción, como contratos fijados en el artículo 2348 del Código Civil.

En fundamento a los argumentos previamente expuestos, la Corte expresa que el acta de mediación no es una sentencia judicial; por lo tanto, dependiendo del caso, no son aplicable las nulidades del artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos. Empero, son aplicables las reglas del Código Civil establecidas en los artículos 2349, 2354, 2356, 2357 y 2358 del Código Civil ecuatoriano, norma referente a la transacción.

Los parámetros que establece la Corte Nacional de Justicia, a través de la absolución de la consulta en referencia, manifiestan que es procedente desarrollar impugnación de nulidad de acta de mediación conforme la nulidad de transacción establecida en el Código Civil como acto contractual. Sin embargo, este no es criterio vinculante; más bien, la generalidad de la jurisprudencia de este órgano expresa que la forma de impugnar el acta de mediación es mediante acción de nulidad de sentencia.

Desde mi perspectiva, es importante expresar que el acta de mediación, *per se*, no constituye sentencia, debido a que la misma no es dictada por autoridad judicial; de hecho, tampoco es dictada por el mediador. Más bien, se constituye en instrumento jurídico en el cual queda plasmado el acuerdo total o parcial que suscriben las partes con el ánimo de dar solución a su conflicto. En este sentido, resulta complicado encasillar las causales del artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos, siendo más lógico aplicar las

³¹ “El acta de mediación no es una sentencia judicial, por tanto, no es aplicable al caso las nulidades del artículo 112 del Código Orgánico general de Procesos; al ser una transacción son aplicable las reglas del Código Civil, en especial la de los artículos 2349, 2354, 2356, 2357 y 2359 del Código Civil sobre la validez de la transacción. Corte Nacional de Justicia, *Absolución de consulta con criterio no vinculante de numeración 1575-2022-P-CNJ*, 2022, <https://appsj.funcionjudicial.gob.ec/jurisprudencia/buscador.jsf>.

causales que se encuentran determinadas en el Código Civil ecuatoriano, en los artículos 2348 al 2361, referentes a la transacción y su validez.

6. La irrenunciabilidad de los derechos laborales

6.1. La distinción entre derechos dudosos y adquiridos

Los derechos dudosos son aquellas expectativas que, al no haber sido declaradas judicialmente, no constituyen derechos adquiridos. En consecuencia, requieren de un proceso de judicialización para su materialización. En esta línea, la Corte Nacional de Justicia, en Juicio n.º 349-2011, ha señalado que las meras expectativas no constituyen derecho. conforme el artículo 11 del Código Civil, norma supletoria del Código de Trabajo.

La doctora Monesterolo, por su parte, manifiesta que los derechos dudosos son todas aquellas situaciones en las que existe una mera posibilidad de reconocimiento; sin embargo, su declaración judicial permite la materialización de los mismos. En otras palabras, el derecho dudoso una vez declarado, obliga al sujeto pasivo al cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades derivadas de dicho reconocimiento.

Según la doctrina laboral tradicional, en el ámbito del derecho al trabajo, la mediación es procedente respecto de derechos dudosos o litigiosos, como los determina la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia, en diversas sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante.³²

Por su parte los derechos adquiridos se constituyen como aquellas prerrogativas inherentes a su titular, cuya esencia responde a un paradigma con reconocimiento normativo y la posibilidad de exigir su cumplimiento mediante los mecanismos contemplados en el ordenamiento jurídico positivo, es decir, a través de su judicialización.³³

³² La transacción laboral procede sobre los derechos litigiosos, es decir, aquellos derechos dudosos que aún no ostentan la calidad de derechos adquiridos; esto en virtud de que, existe la probabilidad de que se pueda declarar o no aquellos derechos; esta particularidad, faculta a las partes involucradas dentro del conflicto laboral a desarrollar ámbitos de negociación a través de los métodos alternativos a la solución de conflictos. Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, *Juicio Nro. 09131-2013-1524*, *Juicio No. 349-2011* y *Juicio No. 17731-2014-2067*, 2013.

³³ El correcto ejercicio de los derechos contempla un ámbito de reconocimiento, un fundamento de ejecución y un lineamiento de exigibilidad a través de mecanismos jurídico-procesales. En este sentido, los derechos adquiridos pueden ser judicializados a través de los medios establecidos en el ordenamiento jurídico; además, también pueden ser transados en las materias jurídicas que lo permitan. Sin embargo, para verificar la no renuncia de derechos, es indispensable la existencia de una compensación.

Los postulados sociales de los derechos adquiridos en materia laboral se refieren a un conjunto de condiciones dignas y humanas de trabajo, alcanzadas como resultado de la lucha histórica de la clase trabajadora.³⁴ El derecho laboral establece que los derechos adquiridos deben contar con mecanismos de protección normativa, entre los cuales se destaca el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Finalmente, es indispensable manifestar que precedentes indicativos de la Corte Nacional de Justicia, antes mencionados, han determinado que existe diferenciación entre derechos y beneficios. Estos últimos se entienden como situaciones ventajosas no completadas en la ley, pero que han sido suscritas o acordadas por las partes. En materia laboral, sólo los derechos adquiridos son irrenunciables; los beneficios no lo son, ya que son situaciones ventajosas y no derechos.

6.2. La irrenunciabilidad en relación con la recepción de contraprestaciones

La Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia exponen en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales limitantes jurídicas para evitar una renuncia pura y simple de derechos relativos a los trabajadores. A partir de estos pronunciamientos, podría entenderse que la compensación del derecho no implica una renuncia expresa, ya que los mismos han sido debidamente compensados.³⁵ En otras palabras, al existir la compensación por los derechos, no existe renuncia; esto debido a que la renuncia implica una circunstancia en la que no existe contraprestación. Por ejemplo, si la persona trabajadora, a través de la mediación solicita su derecho al pago de las vacaciones, y dicho valor es compensado por el empleador, aquello no implica renuncia de derechos; más bien, implica que son derechos reconocidos, por lo tanto, compensados.

Según criterio de la Corte Constitucional en sentencia n° 17-13-IS/21, el sistema jurídico ecuatoriano no prohíbe la negociación o modulación de los derechos laborales mediante la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos, como la

³⁴ Ezequiel Creixell, *Nociones de derecho laboral: teoría y práctica* (Ciudad de México: Grupo Editorial Éxodo, 2023), 20.

³⁵ El principio de irrenunciabilidad de derechos no constituye un ámbito absoluto por el cual se limite la aplicabilidad de la mediación laboral. Más bien, constituye una limitante para evitar la renuncia simple de derechos laborales, sin la existencia de contraprestación. Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia No. 1158-17-EP/21”, 2021, https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidkYjI2NzM0NS05MjE2LTQ1ZDMtOGE5Ny03YTg2ZTAyMmYwYmYucGRmJ30=?fbclid=IwAR1ArJVS3zV7Q-WA4PsQ_BzRVA6wx9DEbmPHuxiWGijvVGH6nodJ3dit9hk.

mediación. Lo que prohíbe el principio constitucional de la irrenunciabilidad es la renuncia pura y simple, es decir, aquella que es efectuada sin compensación alguna. En efecto, la Corte ha reconocido que la transacción es válida siempre que no implique una renuncia directa a derechos reconocidos y que se realice ante autoridad competente.

La compensación determinada en una contraprestación, que habitualmente es de carácter económico desvirtúa el principio de irrenunciabilidad de derechos, en razón que la persona trabajadora recibe el valor económico correspondiente por su derecho, cuya naturaleza de reclamación es la de la obtención de un rubro.³⁶ Además, no todo valor económico en el ámbito laboral constituye un derecho; sólo aquello que la Constitución y la ley en forma taxativa lo determinan y pueden ser considerados como tales.

Los derechos laborales son compensables, en razón que los mismos habitualmente se reducen a valores económicos, liquidables y cuantificables. Por tanto, mediante procesos de mediación laboral puede celebrarse acuerdos en los que dichos derechos sean compensados, lo cual no implica una renuncia.³⁷ Solo se considera que existe renuncia de derechos cuando no hay compensación alguna, en otras palabras, cuando existe renuncia pura y simple. Esta circunstancia vicia de nulidad el acta de mediación, por lo que, según la doctrina jurídica, en fundamento a la cosa juzgada fraudulenta o resoluciones irritas, considera que existe la posibilidad jurídica de impugnar vía acción de nulidad. Finalmente, debe aclararse que la Corte Constitucional en la sentencia que comentamos, también se ha referido, de forma poco clara e inarticulada, a derechos adquiridos y dudosos.

7. Opinión personal

7.1. El carácter transigible no debe servir para que se renuncien los derechos

La existencia de la justa compensación de los derechos laborales no debe implicar, de ninguna forma, una renuncia de sus derechos. Sin embargo, para que esta circunstancia se verifique, es decir, la correcta compensación, es necesario que el mediador tenga conocimiento sobre las normas y los criterios jurisprudenciales referentes a liquidaciones, validez y fuerza del acta de mediación.

³⁶ Blázquez Agudo, *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*, 10–18.

³⁷ Diego Humberto López y Fernando Andrés Montalvo-Ramos, “La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo”, *MQR Investigar* 8, n° 1 (21 de febrero de 2024): 2800–2801, doi:10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801.

Como se ha insistido, la irrenunciabilidad de derechos laborales constituye una limitación al principio de la autonomía de la voluntad del trabajador para decidir libremente sobre sus derechos, debido a que existe una circunstancia jurídica que impide la renuncia pura y simple de los derechos laborales, aunque de forma poco clara, la Corte Nacional ha dicho que no de los beneficios.³⁸

La transigibilidad promueve la solución amistosa de los conflictos laborales existentes entre los sujetos inmersos en una relación de trabajo. Esta institución no debe ser concebida como una forma de transgresión de los derechos adquiridos de los trabajadores, en razón al abuso del derecho; por el contrario, debe ser entendida como un modelo no litigioso de terminación del conflicto, en el cual tanto el empleador como el trabajador queden satisfechos por la solución adoptada. Dicha solución, insisto, no puede transgredir el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Debido a la dificultad de que se revise el contenido de actas de mediación por parte de jueces, conforme se explicó previamente es indispensable que los mediadores, previo a validar el acuerdo de mediación suscrito en el acta analicen de forma minuciosa la inexistencia de renuncia de derechos y la correcta y justa compensación, únicamente respecto de los derechos adquiridos. Deben tomar en consideración que los beneficios y bonificaciones pactados por las partes no constituyen derechos, por lo que se puede renunciar. Con ello se evita que exista una renuncia de derechos laborales, en virtud que tal situación afecta social, económica y jurídicamente al trabajador.

8. Propósito de la guía

La presente guía tiene como propósito desarrollar un análisis jurisprudencial de los derechos laborales cuantificables en dinero, los cuales suelen ser sometidos a mediación laboral. Su objetivo es otorgar al mediador un conocimiento adicional que le permita conducir un proceso de transacción justo, orientado a generar satisfacción para las partes en conflicto y evitar, en el futuro, disconformidades que puedan dar lugar a la activación de medios procesales para impugnar el acta de mediación.

³⁸ Los beneficios constituyen acuerdos entre las partes que otorgan una situación ventajosa; sin embargo, estos, al no estar positivizados en la Constitución o en la ley, no constituyen derechos adquiridos. Por lo tanto, los beneficios pueden ser libremente negociados, lo cual no implica renuncia de derechos laborales. No obstante, los derechos adquiridos sí son derechos que gozan del principio de irrenunciabilidad; por ende, requieren una compensación para desvirtuar este mecanismo de protección incorporado en la Constitución y en la ley.

El mediador, en el ejercicio de su rol, interviene como un tercero imparcial para facilitar acuerdos entre las partes con el fin de conciliar intereses. Este sujeto también incorpora el derecho a lo suscrito. Por lo tanto, el mediador debe poseer conocimiento sobre determinados pronunciamientos judiciales que constituyen reglas vinculantes o precedentes indicativos, con el fin de promover una validación adecuada, enmarcada en la protección de los derechos de los trabajadores y en beneficio de los intereses del empleador.

La construcción de la guía se ha efectuado con base en la recopilación de un conjunto de fundamentos dogmáticos, jurisprudenciales y normativos que orientan la correcta mediación laboral, la cual es sumamente especial debido a las limitantes jurídicas que actúan como mecanismos de protección de los derechos adquiridos del trabajador.

Guía para mediadores en materia laboral individual en base a criterios jurisprudenciales

1. Prólogo

El propósito de la guía está enfocado en otorgar al mediador conocimiento adicional laboral, fundamentado en el pronunciamiento judicial del cálculo de los derechos económicos sociales de los trabajadores susceptibles de mediación laboral y la validación de esta. Por ende, esta guía es útil en el desarrollo del correcto proceso de mediación laboral, en donde, el mediador debe validar el acuerdo total o parcial.

La utilidad del producto profesional aplicado radica en constituirse en un instrumento valioso de conocimiento de criterios jurisprudenciales, que coadyuvan al mediador desarrollar procesos de mediación adecuados en los que se promueva la correcta compensación por los derechos laborales irrenunciables, con ello, evitar a futuro controversias entre las partes o acciones judiciales que pretendan la nulidad del acta de mediación.

La necesidad de la elaboración de la guía radica en que esta ha de coadyuvar a prevenir procesos de mediación incorrectos, en donde existan actos de afectación a los derechos del trabajador. Es decir, promueve la mediación en base a criterios jurisprudenciales, a fin de proteger los derechos de las partes en conflicto.

La guía contiene, en primer orden, criterios jurisprudenciales relativos a la validez del acta de mediación laboral; criterios jurisprudenciales aplicables al cómputo de la liquidación, pago de remuneraciones y demás obligaciones; seguidamente, criterios relativos a la validación del acta de mediación. Finalmente, contiene conclusiones y recomendaciones.

2. Criterios jurisprudenciales relativos a la validación del acta de mediación laboral

La mediación laboral es especial en virtud de estar limitada por principios constitucionales relativos al carácter tuitivo del derecho laboral como mecanismo protector del derecho humano al trabajo. En este contexto, la jurisprudencia ecuatoriana ha establecido paradigmas respecto a las reglas de verificación de validez del acta de

mediación, señalando diversas particularidades que permiten generar la comprensión de cuándo un acta de mediación es válida, debido a que se adecúa al cumplimiento de los requisitos constitucionales, legales y a las reglas jurisprudenciales. Entonces, a partir del análisis de la jurisprudencia, dentro de este acápite se establecen cuáles son los requisitos de validez del acta de mediación, es decir, aquellos que le otorgan la fuerza de sentencia para constituirse en cosa juzgada.

2.1. ¿Cuáles son los requisitos para la validez del acta de mediación laboral?

Conforme la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 numeral 11, la transacción laboral es válida siempre y cuando no implique renuncia de derechos laborales y sea celebrada ante autoridad competente. La irrenunciabilidad de derechos laborales no excluye la posibilidad de compensar derechos irrenunciables con rubros económicos; por ende, no se entiende que exista vulneración de derechos laborales, si los derechos reclamados son correctamente compensados.³⁹ En consecuencia, la transacción laboral es válida para la resolución de conflictos que puedan surgir.

El acta de mediación, para ser válida, debe ser celebrada ante autoridad competente, siendo esta un mediador acreditado por el Consejo de la Judicatura. Esta autoridad debe direccionar de forma imparcial la construcción del acuerdo entre las partes para dar fin al conflicto, y aplicar el derecho a lo acordado. En consecuencia, si lo acordado por las partes transgrede el derecho positivo protector de los derechos laborales, el mediador, no puede validar dicha acta, a menos que exista la correcta compensación.

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante la Sentencia n.º 009-12-SAN-CC, dictada en el caso N.º 0065-10-AN relativo a una acción de incumplimiento estableció que el acta de mediación válida debe cumplir, al menos, con los requisitos previstos en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, a fin de garantizar la seguridad jurídica. Dichos requisitos incluyen: la determinación del acuerdo alcanzado sea total o parcial; una relación de los hechos que originaron el conflicto; una descripción clara de las

³⁹ Los requisitos de validez del acta de mediación están determinados en los siguientes: El acta respectiva 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 contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en este son auténticas. Ecuador Corte Provincial de Justicia, “Sentencia Nro. 11333-2021-00303”, 2021.

obligaciones asumidas por las partes; y las firmas o huellas digitales de las partes y del mediador, según corresponda.⁴⁰

El criterio previamente referido es desarrollado también en sentencia de la misma Corte Constitucional con numeración 135-16-SEP-CC, en el caso 1524-11-EP, que en su parte pertinente refiere que el proceso de mediación concluye con la firma del mediador.⁴¹ Por lo tanto, este sujeto, en su rol de tercero imparcial es quien valida los acuerdos de mediación desarrollados en fundamento a la aplicación del derecho.

Es trascendental manifestar que varias sentencias ecuatorianas establecen que la acción de nulidad de acta de mediación es tramitada en forma análoga a la acción de nulidad de sentencia.⁴² Sin embargo, existen criterios no vinculantes en oficios 173-2022-P-CPJP-YG y 178-2022-P-CPJP-YG de la Corte Nacional de Justicia, que en absolución de consultas determinan que un acta de mediación puede ser impugnada conforme a la nulidad de contrato de transacción civil. Esta particularidad conlleva que, para prevenir futuros problemas respecto a lo suscrito en el acta de mediación es necesario que la misma cumpla, al menos, con los requisitos de validez de un contrato: capacidad, consentimiento, objeto y causa lícita.

En general, la revisión de un acta de mediación en el país es muy difícil. Sin embargo, en la sentencia de la Corte Nacional de Justicia con numeración 17371201900575, se establece que el acta de mediación puede ser revisada en su fondo cuando se trate de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria.⁴³

Además, en sentencia con numeración 09202201800620, la Corte Nacional de Justicia determina fundamentos de la acción de nulidad cuando en el acta, resolución o

⁴⁰ *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, Registro Oficial 483, Tercer Suplemento, 20 de abril de 2015, https://www.epmrq.gob.ec/images/servicios2020/Ley_Organica_para_la_Justicia_Laboral_y_.pdf, art. 47.

⁴¹ Corte Constitucional del Ecuador, emitida el 27 de abril de 2016, *Sentencia 135-16-SEP-CC*, 2016, <https://vlex.ec/vid/acceptese-accion-extraordinaria-proteccion-650404273>.

⁴² Cabe mencionar, que, si la pretensión de la parte actora era destruir la cosa juzgada de las actas de mediación, era necesario observar el artículo 373 de la Ley Orgánica de Arbitraje y Mediación, que fija al Código Orgánico General de Procesos, como norma supletoria, específicamente el artículo 112 que señala los casos de nulidad de sentencia, análogos a la acción de nulidad de acta de mediación. No se encuentra determinado en la ley un procedimiento específico para declarar la nulidad de un acta de mediación, que conforme mencionamos equivaldría a la nulidad de sentencia, por lo que cabría aplicar lo dispuesto en el artículo 289 del COGEP, que en su texto señala, que: se tramitarán en procedimiento ordinario todas aquellas pretensiones que no tengan previsto un trámite especial para su sustanciación. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, “Sentencia Nro.13712022001200”, 2022.

⁴³ “En casos en los que es imprescindible un tratamiento constitucional prioritario y especial en favor de esta clase de personas. Escenarios donde, el resultado del análisis dependiendo de las particularidades de cada caso podría ser diferente al ahora expuesto”. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia Nro. 17371201900575”, 2019.

sentencia atacada exista fraude a la ley o se constituya resolución írrita.⁴⁴ Esto manifiesta, que el instrumento impugnado transgrede considerablemente las disposiciones jurídicas o, a su vez, contiene presupuestos de extrema injusticia para una de las partes. Por ende, procede su revisión en fundamento a principios de justicia, que eviten el abuso del derecho.

En lo personal, considero que toda acta de mediación legalmente desarrollada dentro del marco jurídico, con respeto de los derechos y la justicia, no debe generar que las partes en conflicto sientan perjuicio y, por ende, pretendan atacar jurídicamente dicho instrumento. Entonces, el mediador en el proceso debe informar a las partes, especialmente al trabajador, sobre las implicaciones jurídicas que conlleva a la irrenunciabilidad de los derechos y los efectos que ostenta esta cuando existe el acuerdo, es decir, constituirse en cosa juzgada y tener fuerza de sentencia.

En definitiva, la validez del acta de mediación se sustenta en formalidades fijadas en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, y en el respeto de los límites constitucionales fijados en el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución, en razón a la protección de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones para las partes.

3. Criterios jurisprudenciales aplicables a la mediación laboral en el cómputo de la liquidación laboral, pago de remuneraciones y demás obligaciones

Los derechos laborales son económicos y sociales; estos comúnmente son cuantificables a través de operaciones matemáticas conforme las fórmulas de cálculo establecidas en la legislación laboral. La jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia ha determinado ciertas reglas vinculantes para efectuar los cálculos de algunos rubros que son liquidables al finalizar la relación de trabajo, u otorgables bajo las condiciones normativas establecidas dentro del derecho laboral. El mediador debe considerar las particularidades jurisprudenciales conjuntamente con las reglas establecidas dentro de la normativa del derecho al trabajo para garantizar la debida aplicación de los derechos laborales irrenunciables. En este contexto, en este apartado se establecen los criterios jurisprudenciales respecto a la mediación laboral, el cómputo de la liquidación de trabajo, el pago de remuneraciones y demás obligaciones propias de los derechos de los trabajadores.

⁴⁴ Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, “Sentencia Nro. 17316201900033”, 2019.

3.1. Remuneraciones

3.1.1. Última remuneración

En resolución de la Corte Nacional de Justicia con n° 02-2025, este órgano de justicia ha expresado que en lo que corresponde a la remuneración, para desarrollar el cálculo respecto de la liquidación laboral se ha de considerar la última remuneración completa percibida, o la última remuneración proporcional percibida, en caso de que esta sea más favorable al trabajador.⁴⁵

El mediador, en el proceso de mediación debe considerar la última remuneración percibida. Mediante la identificación de la remuneración base para el cálculo de los rubros en controversia, el mediador determina los valores que pretende recibir el trabajador y de aquellos que debe otorgar el empleador, para evitar falsas expectativas de las partes y promover la correcta mediación.

La Corte Nacional de Justicia a través de precedente jurisprudencial n° 02-2025, determina que:

La remuneración que deberá aplicarse para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan por despido intempestivo será la última percibida, siempre que esta sea más favorable para la o el trabajador. De esta forma, se preferirá siempre la última mejor remuneración, la misma que podría corresponder a la del mes previo, o la del mismo mes en que se produjo el despido.⁴⁶

La identificación de la última remuneración sirve como parámetro esencial para establecer el valor base por el que se han calcular diversos rubros en la liquidación laboral. Entre estos se incluye, por ejemplo, el despido intempestivo, la bonificación por desahucio y todos aquellos que se derivan directamente de dicha remuneración. En este contexto, la Corte Nacional de Justicia ha establecido el precedente jurisprudencial previamente manifestado que respalda esta interpretación.

⁴⁵ “La remuneración que deberá aplicarse para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan por despido intempestivo será la última percibida, siempre que esta sea más favorable para la o el trabajador. De esta forma, se preferirá siempre la última mejor remuneración, la misma que podría corresponder a la del mes previo, o la del mismo mes en que se produjo el despido”. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, “Resolución Nro. 02-2025”, 2015.

⁴⁶ Ibid. art. 1.

3.1.2. El pago de las remuneraciones o valores correspondientes por concepto de salario

La Corte Nacional de Justicia, en sentencia n° 2537-15, determinó que, el pago de las remuneraciones o valores correspondientes por concepto de salario debe pagarse en la moneda legal en curso. La remuneración comprende todo valor que cancele el empleador por concepto de la actividad de trabajo que desarrolla el trabajador. En consecuencia, este valor está integrado por un conjunto de rubros, entre ellos: las horas suplementarias, extraordinarias, comisiones, bonificaciones especiales acordadas y todo valor inherente a la retribución por el desarrollo del trabajo.⁴⁷

El pago de la remuneración no puede ser efectuado en moneda que no sea de curso legal, además, también se prohíbe el pago de la remuneración con pagarés a la orden, letras de cambio, vales, cupones o cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que exceda el periodo de un mes. Igualmente, el pago de la remuneración mensual debe desarrollarse a través de un pago efectivo, pudiendo también pagarse en cheques, depósitos o transferencias bancarias, bajo las condiciones y estipulaciones determinadas en la norma.

También se permite el pago a través de giros postales, siempre y cuando exista el consentimiento y autorización por parte de la persona trabajadora.

4. Indemnización

4.1. Despido intempestivo

El despido intempestivo surge con ocasión a la afectación a la estabilidad laboral, en este sentido, la desvinculación unilateral del trabajador por voluntad del empleador que, no esté autorizada por el Inspector del Trabajo ocasiona el pago del derecho a la indemnización por despido intempestivo, en virtud de transgredir el principio de estabilidad laboral.⁴⁸ La indemnización está contenida en el artículo 188 del Código de

⁴⁷ La remuneración está comprendida por todo valor inherente al pago de los servicios lícitos y personales desarrollados por el trabajador por concepto de retribución. El artículo 95 del Código de Trabajo, expresa los fundamentos de los valores que integran la remuneración. Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución”, *Juicio No. 2537-15*, 2015.

⁴⁸ “En todo contrato sea esté indefinido, por servicios ocasionales en el cual se haya suscrito relación laboral, es indispensable, el acto por el que, se dé la liquidación laboral, una vez que fenezca la relación de trabajo. En este sentido, la relación laboral en su ámbito de liquidación debe de considerar la última remuneración pactada, cuando la relación debe de ser indemnizada con lo que se configura el despido intempestivo, además pagarse todos los valores que, corresponden como derechos adquiridos de la persona trabajadora”. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia”, *Juicio Nro. 09131-2013-1524*, 2013.

Trabajo. Esta indemnización también se cancela cuando el trabajador presenta un visto bueno en contra de su empleador, y recibe una resolución favorable, entendiéndose esta particularidad como despido indirecto.⁴⁹

De acuerdo con el artículo 188 del Código de Trabajo existen dos reglas. La primera regla comprende el caso de que el trabajador haya desarrollado actividades de trabajo durante un período inferior a 3 años, caso en el cual se cancelan 3 remuneraciones como indemnización. Cuando el trabajador supere los 3 años de trabajo se prevé el pago de la indemnización de 1 remuneración por cada año de trabajo. Es importante manifestar que, para estos cálculos, la fracción se considera como año completo de trabajo.

Mediante sentencia de la Corte Nacional de Justicia, con numeración 09131-2013-1524, este órgano de justicia determina que, el despido intempestivo es todo suceso no legal, mediante el cual el empleador da por terminada de forma unilateral, la relación laboral. El despido intempestivo requiere de declaración judicial y, una vez verificado procede la indemnización correspondiente por afectar la estabilidad laboral, considerada un derecho conexo al trabajo.

El cálculo del valor por despido intempestivo se efectúa conforme a la identificación de la última remuneración percibida por el trabajador, considerando que esta implica todos los valores que el trabajador reciba en dinero, en servicios o especies.⁵⁰ Con la última remuneración se efectúa el cálculo tomando como base la fórmula matemática incorporada en el artículo 188 del Código de Trabajo. Los presupuestos del cálculo comprenden el tiempo de servicio de trabajo y la última remuneración; la fracción de año de trabajo se entiende como completa para efectos del cálculo de esta indemnización.

En lo correspondiente a la remuneración mixta, la Corte Nacional de Justicia a través de la sentencia n° 0413-2013-SL ha determinado que los valores adicionales forman parte de la remuneración para calcular indemnizaciones.⁵¹ Esto corresponde a la determinación en dinero sobre las especies o servicios percibidos. Por ejemplo, si el

⁴⁹ La falta de pago de la remuneración (artículo 173 numeral 2 del Código de Trabajo) como motivo de visto bueno a favor del extrabajador constituyó un despido indirecto. Dado que esta omisión del empleador obligó al actor a presentar el trámite administrativo referido para culminar la relación laboral. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, “Sentencia Nro. 17316201900033”.

⁵⁰ El artículo 95 del Código de Trabajo determina que, para los cálculos de las indemnizaciones por los derechos que posee el trabajador, se considera remuneración todo valor en dinero, en servicios o especies, lo cual, incluye horas suplementarias, extraordinarias, a destajo, comisiones, participación en beneficios, aporte individual al IESS, o por cualquier otra retribución de carácter normal en la industria o servicio.

⁵¹ Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, “Sentencia No. 0413-2013-SL”, 2013.

trabajador recibe \$700 en dinero y este recibe en especies \$200 en productos, su remuneración total es de \$900, siendo este valor el que debe ser utilizado como base para el cómputo de la indemnización que corresponde.

Las comisiones son valores adicionales a la remuneración fija que recibe el trabajador, estos valores se obtienen por cumplimiento de metas empresariales u objetivos pactados en el contrato de trabajo u otra norma relativa a la actividad laboral, constituyen parte de la remuneración; por ende, en resolución jurisprudencial de la Corte Nacional de Justicia n° 0560-2009-1SL, se ha determinado que, para el cálculo de las indemnizaciones contenidas en la legislación laboral se debe considerar que las comisiones forman parte de la remuneración, por lo tanto, dichos valores deben ser considerados en la determinación de la última remuneración.⁵²

Con la verificación de la remuneración que comprende el valor base a calcular el despido intempestivo, el mediador debe desarrollar, conjuntamente con las partes la operación matemática para determinar el monto económico que corresponde por este rubro. Sin embargo, el despido intempestivo requiere de declaración judicial; esta particularidad facilita la libre negociación entre las partes, debido a no constituir un derecho adquirido y más bien tratarse de un derecho dudoso inmerso en una mera expectativa, que puede ser desvirtuada.

En consecuencia, la parte trabajadora puede llegar a recibir menos dinero del fijado en las reglas establecidas en el artículo 188 del Código de Trabajo por concepto de la terminación de la relación laboral. Esto puede suceder en el caso en donde el trabajador no tenga medio de prueba alguno para probar judicialmente el despido intempestivo; por lo tanto, puede negociar el rubro por la causa de terminación de la relación de trabajo.

4.2. Indemnizaciones especiales

Las indemnizaciones especiales comprenden mecanismos de reparación especial para determinados sujetos vulnerables que tienen estabilidad laboral reforzada, o sujetos que, por circunstancia de discriminación, sean injustamente desvinculados de su puesto

⁵² Las comisiones forman parte de la remuneración, por lo tanto, para las indemnizaciones se considera el valor de las comisiones pagadas. En su análisis fáctico del caso, refiere que, la trabajadora recibe más dinero en comisiones que en remuneración, por ello, el cálculo base de la última remuneración se lo efectuó sin considerar las comisiones, en razón a este valor se creía no perteneciente a la remuneración. la corte en el análisis de fondo determina que, las comisiones son parte de la remuneración, por ende, dicho valor es considerado en el cómputo de la última remuneración, para efectuar los cálculos de las indemnizaciones. Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución No: 0560-2009-1SL”, 2009.

de trabajo. La legislación laboral ecuatoriana fija indemnizaciones especiales en caso de despido a trabajador con discapacidad, despido a trabajador sustituto, despido ineficaz, aunque este último requiere de declaración judicial; y, despido intempestivo por discriminación.

Las indemnizaciones especiales son valores adicionales a las indemnizaciones ordinarias, que debe pagar el empleador al trabajador despedido en forma intempestiva que sea titular del derecho de protección laboral reforzada, para lo cual se considera cada cálculo por separado de acuerdo con las circunstancias y derechos que posee el trabajador.

Las indemnizaciones especiales son susceptibles de mediación, con las limitaciones propias establecidas en la ley. Sin embargo, al constituir mecanismos de reparación especial, estas observan fundamentos constitucionales de protección adicional a personas vulnerables. La Corte Nacional de Justicia en sentencia 17371201900575, ha establecido la posibilidad excepcional de volver a conocer el fondo de un acta de mediación cuando presuntamente existe afectación de derechos a personas pertenecientes a grupos de atención especial,⁵³ esto para salvaguardar las garantías y derechos que la norma constitucional concede a personas en situación de vulnerabilidad.

Estas indemnizaciones especiales deben ser declaradas judicialmente; por ende, requieren un proceso de judicialización. El proceso de transacción requiere observancia de garantías especiales relativas a la tutela de quienes ostentan titularidad de derechos del grupo de atención prioritaria, a fin de generar una mediación que no conlleve afectación a los derechos de estos individuos.

4.2.1. Despido intempestivo a mujer embarazada o dirigentes sindical

La legislación laboral ecuatoriana establece parámetros de protección especial para las mujeres embarazadas como parte del grupo de atención prioritaria, conforme al artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador, otorgándoles el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, no procede su despido mientras se encuentren en estado de gestación y estén inmersas dentro del período de cuidado.

⁵³ "Este tribunal no descarta en forma absoluta que el acuerdo constante en un acta de mediación pueda ser revisado. Esta excepcionalidad podría presentarse en casos especialísimos. Por ejemplo, en lo relacionado con derechos atribuibles a personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria como los referentes a la jubilación patronal o que involucren a quienes se encuentran en situación de discapacidad; es decir, casos en los que es imprescindible un tratamiento constitucional prioritario y especial en favor de esta clase de personas. Escenarios donde, el resultado del análisis dependiendo de las particularidades de cada caso- podría ser diferente al ahora expuesto. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, "Sentencia Nro. 17371201900575".

Los dirigentes sindicales son trabajadores que tienen mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores asociados; por ende, estas personas no pueden ser despedidas en forma intempestiva, en virtud de que aquello genera afectación al derecho colectivo de trabajo. Entonces, estos sujetos gozan también de estabilidad laboral reforzada.

Las implicaciones del despido intempestivo a una mujer embarazada o a un dirigente sindical conllevan la posibilidad de que se declare la ineficacia del despido intempestivo y, por ende, se disponga su reintegro al lugar de trabajo. Sin embargo, dicha declaración requiere de pronunciamiento judicial; por ende, el mediador no puede declarar la ineficacia del despido intempestivo de una mujer embarazada o de un dirigente sindical. No obstante, esta forma de terminación del conflicto en un acuerdo de mediación puede modificar el despido intempestivo por la terminación del contrato por acuerdo entre las partes, lo que conlleva la posibilidad de desarrollar negociaciones sobre esta indemnización especial.

4.2.2. Despido intempestivo a persona con discapacidad y al trabajador sustituto

La Constitución de la República establece que las personas con discapacidad son sujetos de protección especial, en virtud de la circunstancia que padecen, que las ubica en condición de desventaja respecto de otras personas.⁵⁴ La norma constitucional promueve la inclusión laboral de estos sujetos garantizando su estabilidad laboral reforzada. Entonces, en caso de existir despido intempestivo a una persona con discapacidad o al trabajador sustituto,⁵⁵ existen indemnizaciones especiales contempladas en la Ley Orgánica de Discapacidades, establecidas en los artículos 49 y 51, en los que se dispone el pago de indemnización especial de 18 remuneraciones, tomando en consideración para el cálculo la mejor remuneración percibida por la persona trabajadora durante todo el lapso que duró la relación laboral.

En sentencia de la Corte Nacional de Justicia con numeración 17316201900033, determina la posibilidad de desarrollar un acuerdo de mediación en la desvinculación de la relación de trabajo. Sin embargo, los magistrados de la Corte expresan que, en caso de

⁵⁴ Los derechos relativos a las personas con discapacidad promueven garantías para que estos sujetos sean incluidos en el mercado laboral bajo el respeto de condiciones mínimas que garanticen su dignidad e integridad. Ecuador, *Constitución*, art.47.

⁵⁵ Es decir, el trabajador que no tiene discapacidad, pero desarrolla actos de trabajo en beneficio de una persona con discapacidad que no puede desarrollar actividad laboral.

existir descontento respecto a los rubros pactados, únicamente procede la acción de nulidad de acta de mediación conforme las causas por las que se anula una sentencia. Empero, también fija que, por circunstancias excepcionales, por ejemplo, cuando se trate de personas pertenecientes a grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, la administración de justicia ordinaria tiene la potestad de conocer nuevamente la causa, a fin de verificar si el cálculo de los valores fue el correcto. Esto, como mecanismo excepcional de protección de estos sujetos.

4.2.3. Despido intempestivo discriminatorio

La conceptualización del despido intempestivo discriminatorio establece aquella desvinculación de la relación de trabajo por circunstancias que obedecen a paradigmas discriminatorios, entre ellos la raza, el sexo, la condición social, política, el color de piel, edad entre otros, por ende, este despido equivale al pago de un año de remuneraciones que venía percibiendo el trabajador.

La Corte Nacional de Justicia mediante sentencia con numeración N° 21371-2020-00148 determina que el despido intempestivo por discriminación establece una indemnización especial adicional contemplada en el artículo 195.3 del Código de Trabajo; que equivale al pago de indemnizaciones equivalentes al valor de un año de las remuneraciones que venía percibiendo el trabajador, más la indemnización contemplada en el artículo 188 del Código de Trabajo; es decir, estas indemnizaciones se acumulan.

En el proceso de mediación laboral, el mediador debe considerar la particularidad jurídica determinada por la Corte Nacional de Justicia respecto a la acumulación de indemnizaciones, es decir, si se establecen que existen elementos en los que puede llegarse a calificar el despido intempestivo discriminatorio, el mediador, debe hacer saber a la parte empleadora sobre las implicaciones que conlleva dicho despido, en otras palabras la acumulación de indemnizaciones determinada en los artículos 188 y 195.3 del Código de Trabajo. Esto permitirá fijar un valor justo en caso de que las partes lleguen a una solución amistosa a través de la mediación.

5. Liquidaciones

5.1. El pago de horas suplementarias y extraordinarias

Este derecho surge cuando el trabajador desarrolla actividades de trabajo a favor de su empleador que exceden las determinadas en la jornada laboral ordinaria. En otros términos, por el desarrollo de horas de trabajo que excedan la jornada ordinaria, el

empleador cancela un recargo por cada hora de trabajo. Este recargo es del 50% o del 100%, en atención a la hora y al día en la cual se desarrolló. En todo caso, se distinguen las horas suplementarias de las extraordinarias, ya que las primeras son continuas a la jornada laboral ordinaria; su recargo es del 50% si se desarrollan hasta las 24h00 y del 100% si se realizan entre las 00h00 y las 06h00. Por su parte, las horas extraordinarias corresponden a las trabajadas en días de descanso obligatorio, como fines de semana o feriados; en consecuencia, su recargo es del 100%.

En resolución de la Corte Nacional de Justicia R16-2013-J886-2011, este órgano jurisdiccional expresa que el pago de horas suplementarias y extraordinarias está supeditado al ámbito probatorio, por lo cual, la parte trabajadora debe probar que trabajó fuera de la jornada laboral ordinaria.⁵⁶ El trabajador que alega el pago de horas suplementarias o extraordinarias tiene el deber de justificar, con todos los medios probatorios aceptados por el ordenamiento jurídico, el desarrollo de estas horas de trabajo, para lo cual, el empleador debe facilitar la documentación respectiva cuando se solicite su exhibición.

Las horas suplementarias y extraordinarias son calculadas conforme la determinación del valor hora de trabajo, esto implica la necesidad de identificar el costo de la hora de trabajo, esta identificación parte de la división del valor total de la remuneración percibida por el trabajador, por ejemplo, si el trabajador percibe \$500,00 este valor es dividido para los 30 días de trabajo y, dicho valor se lo divide para las 8 horas de la jornada laboral ordinaria. El cálculo del valor da como resultado el costo de hora de trabajo; a este rubro se aumenta el recargo que corresponda, ya sea del 50% o del 100%, multiplicado por las horas suplementarias y extraordinarias trabajadas.

De forma excepcional es necesario expresar que los trabajadores que ejercen funciones de confianza conforme lo establece el artículo 58 del Código de Trabajo, no tienen derechos los recargos por concepto de jornadas suplementarias.⁵⁷ La doctrina jurídica ha definido a los trabajadores de confianza como aquellos que ostentan responsabilidades delicadas, que se desarrollan en su desempeño con honradez para efectuar funciones que exigen contar con apoyo especial; en este sentido, los trabajadores

⁵⁶ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución Nro.R16-2013-J886-2011”, *Juicio* R16-2013-J886-2011, 2011, <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013/R16-2013-J886-2011.pdf>.

⁵⁷ Ecuador, *Código de Trabajo*, Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, http://www.cepweb.com.ec/ebookcep/index.php?id_product=435&controller=product art. 58.

de confianza ostentan una calificación que los vincula personalmente en un grado especial con la empresa, para la cual prestan sus servicios.⁵⁸

Por su parte, el Código de Trabajo, ha determinado en el último inciso del artículo 58 que, la autoridad judicial ha de establecer la legalidad de las funciones de confianza aún si éstas no fuesen impugnadas por la persona trabajadora.⁵⁹ Por ello, la verificación de las funciones de confianza es trascendental para establecer si el trabajador ostenta el derecho al pago de las horas suplementarias o no.

El Código de Trabajo determina formas de efectuar el trabajo de confianza. Esta tipología se encuentra establecida en los trabajadores que ejercen funciones de confianza y dirección, que corresponden al trabajo de las personas que desarrollan alguna forma de representación al empleador o hacen sus veces; los agentes viajeros, de seguros, de comercio, vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y los guardias o porteros residentes, siempre que exista un contrato escrito celebrado ante autoridad competente que establezca las particularidades y requerimientos fijados en sus labores.⁶⁰

La jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia, a través de la Segunda Sala de lo Laboral y Social en sentencia con numeración 203-2007, inscrita en el Registro Oficial 635-16-07-2009, ha determinado que la verificación del trabajador de confianza requiere necesariamente la constatación de particularidades especiales que establezcan las funciones de confianza y dirección. Esto es, el trabajo de quienes en cualquier forma representan al empleador o hacen sus veces. Para lo cual, se requiere contrato escrito ante autoridad competente que establezca las particularidades y requerimientos fijados en la naturaleza de sus labores.⁶¹

⁵⁸ G. Cabanellas, *Compendio de derecho laboral* (Editorial Heliasta, 1992), 383, <https://books.google.com.ec/books?id=nTQ4OgAACAAJ>.

⁵⁹ Ecuador, *Código de Trabajo* art. 58.

⁶⁰ *Ibid.* art. 58.

⁶¹ “Este Tribunal, para resolver estima indispensable: a] Tomar en cuenta que la mencionada norma legal, exceptúa de la obligación de pagar horas suplementarias y extraordinarias, entre otras cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, este es el trabajo de quienes en cualquier forma representan al empleador o hagan sus veces; siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores; en consecuencia, no puede dejar de tenerse en cuenta que la norma se está refiriendo a aquellos casos en que los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, y sumados a estos dos caracteres el hecho de que en tales circunstancias, en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces; y además, en tales casos necesariamente debe haber el contrato escrito en el que se especifiquen dichos particulares”. Ecuador Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social, “Resolución 203-2007”, 2007, blob: <https://iplexis.uasb.elogim.com/e23ab0b6-8d63-4932-b53f-a33911cb7114>.

En efecto, los caracteres de determinación de las funciones de confianza se encuentran fijados en los hechos en los cuales se establece las circunstancias de la naturaleza del trabajo a desarrollar y, además, en la necesidad de la verificación del contrato escrito que establezca dicha particularidad. Verificadas estas particularidades, el trabajador que ejerce funciones de confianza, por regla general, no es titular del derecho al pago de las horas suplementarias.

En consecuencia, el mediador, al momento de analizar los puntos de la negociación, debe verificar si el trabajador posee o no el derecho al pago de las horas suplementarias, dado que puede acontecer la circunstancia de que la persona trabajadora posea contrato de funciones de confianza que eximan el pago de recargos adicionales por horas de trabajo que excedan la jornada laboral ordinaria.

La Corte Nacional de Justicia, también ha determinado mediante sentencia 0413-2013-SL que los valores variables de la remuneración no son considerados para el cómputo del valor de las horas suplementarias o extraordinarias; estas forman parte de la remuneración, pero no son componente del pago de las horas en referencia.⁶²

5.2. El pago de décima tercera remuneración

La décimo tercera remuneración, también conocida como bono navideño consiste en el pago de la doceava parte de la remuneración mensual percibida en un año calendario. Esta remuneración constituye un pago adicional al que tiene derecho todo trabajador en relación de dependencia laboral. Según, la disposición fijada en el artículo 21 de la Ley Nro.0, publicada en el Registro Oficial Suplemento 483 del 20 de abril de 2015, se mensualizó el pago de la décima tercera remuneración. Por ello, esta podrá ser pagada en forma acumulada hasta el 24 de diciembre de cada año, siempre que el trabajador lo solicite mediante pedido escrito.⁶³

⁶² “Con lo que respecta al pago de indemnizaciones, no se ordena el pago, porque para realizar el cálculo de los haberes, es correcto considerar la remuneración que percibe el trabajador y en lo relativo al cálculo del valor por hora, para determinar el que en concepto de horas extraordinarias se reconocen al actor; el sueldo fijo pactada y percibido; pues aun cuando la remuneración sea mixta, como el demandante lo alega en el Art. 55 del Código del Trabajo numeral 2] que dispone para el cálculo se tomará en cuenta como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno; es decir la remuneración pactada, fija independientemente de los valores variables que por otros conceptos perciba el trabajador. Forman parte de la remuneración para calcular las indemnizaciones; no son un componente para determinar el valor de la hora de trabajo; para cuyo cálculo se considera el sueldo o salario fijo por jornada completa; por lo mismo no existe vulneración del Art. 328 inciso 5to de la Constitución de la República, peor del Art. 95 del Código del Trabajo”. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, “Sentencia No. 0413-2013-SL”.

⁶³ *Ley para la Justicia Laboral* art. 21.

Los magistrados de la Corte Nacional de Justicia, en Resolución número R26-2013-J50-2010, determinaron la regla para el pago del décimo tercer sueldo, la cual se efectúa conforme a la remuneración anual percibida, con todos los valores que la comprendan.⁶⁴ Esta remuneración es un derecho irrenunciable y puede ser cancelada acumulada en diciembre de cada año o también mensualizada.

Al término de la relación laboral debe liquidarse este rubro en forma proporcional o según corresponda, en el caso que dicho valor no haya sido pagado. El décimo tercer sueldo se calcula sumando la remuneración percibida durante un año calendario, tomando en consideración que la remuneración comprende todo valor percibido por el trabajador conforme al artículo 95 del Código de Trabajo. Este valor se paga proporcionalmente cuando existe desvinculación laboral antes de completar el año calendario para su pago.

5.3. El pago de décimo cuarta remuneración

Este derecho se paga a todos los trabajadores y es conocido como bono escolar. Se exceptúan del pago de este derecho los aprendices y operarios sometidos a un contrato con artesano calificado. La diferencia con la décima tercera remuneración radica en que, para cuantificar este derecho, se considera la remuneración básica unificada del trabajador en general. Por ende, el pago consiste en un salario básico del trabajador vigente durante el año del pago. Este derecho puede pagarse de forma mensual o puede ser acumulado, y se paga de acuerdo con el régimen escolar Costa o Sierra.

Si el régimen escolar corresponde a la Sierra, este valor debe ser cancelado hasta el 15 de agosto; esta fecha también es aplicable para la Amazonia. En la Costa y en la Región Insular, se paga hasta el 15 de marzo. Es decir, este pago corresponde al inicio del año lectivo previsto para cada régimen escolar.

La resolución jurisprudencial de la Corte Nacional de Justicia, con numeración, R26-2013-J50-2010 determinó una regla obligatoria que estableció que el décimo cuarto sueldo se efectúa tomando como cálculo el salario básico unificado del trabajador en general, valor que ha de ser considerado para efectuar el cálculo que corresponde a la doceava parte de lo percibido durante un año calendario.⁶⁵

Este valor se paga de acuerdo con el régimen escolar. Al igual que la decimotercera remuneración, se paga en forma proporcional si el trabajador es desvinculado de la

⁶⁴ Ecuador Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social, “Resolución 203-2007”.

⁶⁵ Ibid.

relación de trabajo. Este derecho también incluye a los jubilados y a los pensionados del seguro militar y policial.

5.4. Bonificación por desahucio

Tiene derecho al pago de la bonificación por desahucio todo trabajador del sector privado que termine su relación de trabajo ya sea por acuerdo entre las partes o por desvinculación unilateral. Es decir, este derecho lo adquiere el trabajador una vez que culmina la relación de trabajo, conforme la regla cuantificable fijada en el artículo 185 del Código de Trabajo.

La resolución con numeración R0505–2016 en Juicio n° 77-2014 de la Corte Nacional de Justicia, establece que: el pago de la bonificación por desahucio se cancela conforme la verificación de la última remuneración, de la cual se establece el 25% por cada año de servicio completo.⁶⁶ Para desarrollar el pago de la bonificación por desahucio, se ha de considerar cada año de servicio completo; no operando, por lo tanto, el pago por una fracción. Una vez terminada la relación de trabajo procede este pago conforme al artículo 185 del Código de Trabajo.

La Corte Nacional de Justicia mediante Resolución 03-2025 determina como criterio vinculante que el trabajador que decida terminar la relación de trabajo por separación o retiro voluntario y figuras aplicables, con una entidad pública, no puede acogerse a la bonificación fijada en el segundo inciso del artículo 184 del Código de Trabajo, esto corresponde a la causal 2 del artículo 169 del Código de Trabajo.⁶⁷ En otras palabras, esta forma de terminación de la relación laboral conlleva la exclusión del pago de la bonificación por desahucio. Los fundamentos de esta resolución tienden a evitar el doble otorgamiento de bonificaciones, en razón que, el retiro voluntario ya concede valores económicos al empleado público.

5.5. Las vacaciones

Las vacaciones son un derecho irrenunciable que, por regla general, no pueden ser compensadas en dinero, de acuerdo con el artículo 72 del Código del Trabajo.⁶⁸ No

⁶⁶ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución Nro.R0505-2016”, *Juicio No: 77-2014*, 2016.

⁶⁷ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución No. 03-2025”, 2025, <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/03-2025-Bonificacion-por-desahucio-por-separacion-o-retiro-voluntario.pdf>.

⁶⁸ Ecuador, *Código de Trabajo* art. 72.

obstante, en caso de existir desvinculación laboral, se procede con la liquidación de estas; por ende, corresponde a la veinticuatroava parte de todos los valores recibidos en un año completo, conforme lo determina el artículo 94 de la legislación laboral.⁶⁹ Es trascendental manifestar que todo trabajador que desarrolle actividad laboral por más de 5 años ha de recibir un día adicional; sin embargo, no puede exceder de 15 días, a excepción que se pacte previamente con el empleador en el contrato individual o colectivo de trabajo un número superior de días de vacaciones.

Es facultad del empleador decidir si compensa en dinero los días excedentes de vacaciones de su trabajador o si los otorga; es decir, aquellos días que exceden los 15 fijados en la norma y que se conceden por antigüedad. Esto se establece conforme al artículo 70 del Código de Trabajo. No obstante, para la liquidación de las vacaciones se considera lo dispuesto en el artículo 71, que establece la fórmula del cálculo del pago de estos valores que se producen en circunstancia de separación o terminación de la relación laboral.

De acuerdo a la resolución R04445-20166 con n° de juicio 2101-2014, emitida por la Corte Nacional de Justicia, las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable para todo trabajador; por lo tanto, tiene derecho anualmente a disfrutar de 15 días de vacaciones, los cuales pueden extenderse en forma proporcional según los años de servicio.⁷⁰ Si la relación de trabajo termina, se deben de liquidar las vacaciones, para lo cual, se toma en consideración el artículo 71 del Código de Trabajo, por el que se paga la veinticuatroava parte de lo percibido durante un año completo de trabajo, tomando en consideración las horas suplementarias, extraordinarias y otro tipo de retribución accesorias.

Las vacaciones, por regla general, no son compensables en dinero, debido a constituir un derecho adquirido. Sin embargo, en caso de terminación de la relación laboral, este derecho es liquidable y compensable en valor económico. Para el cálculo completo de las vacaciones, también es necesario considerar los días adicionales que ostenta el trabajador por antigüedad. El cálculo se efectúa tomando en consideración todos los valores percibidos por concepto de remuneración, incluye bonificaciones y otros valores, conforme al artículo 95 de la legislación laboral ecuatoriana, dividido para 24.

⁶⁹ Ibid. art. 94.

⁷⁰ Ecuador Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución Nro.R04445-20166”, *Juicio 2101-2014*, 2014.

6. Liquidaciones relativas a contrato colectivo de trabajo

6.1. El retiro voluntario para acogerse a determinados subsidios

La Corte Nacional de Justicia ha determinado en Resolución de n° 369-14 que el retiro voluntario para acogerse a determinados subsidios, gratificaciones o bonos establecidos en los contratos colectivos de trabajo puede llegar a excluir otro tipo de bonificaciones establecidas en los contratos individuales.⁷¹

El retiro voluntario constituye una forma de terminación de la relación de trabajo dentro del sector público. En efecto, en los contratos colectivos de trabajo, suele determinarse bonificaciones respecto al retiro voluntario. En tal virtud, el trabajador que decida acogerse a este retiro voluntario, si bien es cierto puede beneficiarse de ciertas bonificaciones adicionales; no obstante, cabe la exclusión de otro tipo de bonificaciones. En consecuencia, el mediador, al momento de promover el acuerdo entre las partes debe considerar si el trabajador tiene derecho a las bonificaciones del retiro voluntario o si no tiene este derecho; para con ello generar acuerdos objetivos.

6.2. El cálculo de las bonificaciones, subsidios o pagos de remuneraciones contenidas en contrato colectivo

La Corte Nacional de Justicia, en Resolución R855-2013-J663-2010, dentro del juicio n° 663-2010, ha establecido que el cálculo de las bonificaciones, subsidios o pagos de remuneraciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo implica necesariamente un análisis jurídico matemático, fundamentado en disposiciones normativas en la observancia del contrato colectivo, que constituye ley para las partes, conforme a los principios tuitivos del derecho laboral. La aplicación de las cláusulas contenidas en contratos colectivos de trabajo, son vinculantes y deben ser liquidables.⁷²

Las bonificaciones, subsidios o cualquier otro tipo de retribución contemplada en el contrato colectivo de trabajo deben observar las disposiciones normativas relativas a los límites establecidos para la contratación colectiva en el sector público. Por lo tanto, los acuerdos entre la institución empleadora y el trabajador no pueden contravenir el orden jurídico determinado por la Constitución, en los mandatos constituyentes y en el Código de Trabajo, fijados para evitar abusos o excesos en el otorgamiento de

⁷¹ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución”, *Juicio No~369-14*, 2014.

⁷² Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución Nro.R855-2013-J663-2010”, *Juicio No: 663-2010*, 2010.

retribuciones, considerando que los valores que se entregarán son públicos y no pueden ser arbitrariamente otorgados.

No obstante, en el sector privado, este tipo de retribuciones debe ser cancelado conforme a las cláusulas que establezcan dicho valor. Para ello, las partes pueden desarrollar una negociación libre, debido a que estas retribuciones no constituyen derechos adquiridos, sino más bien situaciones ventajosas relativas a los trabajadores.

La Corte Nacional de Justicia, en sentencia con numeración 17371201900575, establece la diferenciación entre los derechos adquiridos y los beneficios o también llamadas bonificaciones que se pactan tanto en los contratos individuales como colectivos.⁷³ En el sector público, la contratación colectiva se encuentra limitada en razón de la protección de las finanzas públicas, en virtud de que los beneficios que se otorgan a los trabajadores públicos se desprenden de recursos del Estado; sin embargo, en el sector privado, este tipo de negociación es más libre, por ello, lo pactado constituye ley para las partes, empero aquello no se considera un derecho adquirido.

Bajo este contexto los trabajadores pueden negociar las bonificaciones o retribuciones adicionales contenidas en contratos colectivos de trabajo, en virtud de que los mismos no constituyen derechos adquiridos, sino más bien situaciones ventajosas. Por lo tanto, estimo que el mediador debe tomar en consideración en forma pormenorizada los límites del otorgamiento de las bonificaciones cuando conozca controversias en las que se han firmado contratos colectivos de trabajo en el sector público, a fin de no contravenir con los límites establecidos en la Constitución y la ley.

6.3. El pago de bonificaciones voluntarias

La Corte Nacional de Justicia en Resolución 89-2012 con Juicio número 54-2008, ha establecido que el pago de bonificaciones voluntarias, pueden estar inmersas en actos de bonificaciones encubiertas o solapadas, para justificar un despido unilateral.⁷⁴ Las bonificaciones voluntarias pueden incurrir en actos de encubrimiento de despido injustificado, mediante el pago de bonos no establecidos en la ley o en los contratos individuales o colectivos.

⁷³ “Por su parte, un beneficio, es también una situación ventajosa, existiendo asimismo un titular y un sujeto obligado. Sin embargo, el beneficio no deriva de una disposición de la ley, pues, es otorgado por acuerdo entre las partes o la mera liberalidad del sujeto obligado”. Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, “Sentencia Nro. 17371201900575”.

⁷⁴ Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral, “Resolución Nro.89-2012”, *Juicio 54-2008*, 2012.

En la liquidación laboral puede establecerse que el empleador efectúa un pago de bonificaciones voluntarias no estipuladas en el contrato colectivo, en el individual o en la ley; que puede ser utilizado para justificar el despido intempestivo o unilateral. Sin embargo, el mediador, en el desarrollo del análisis que efectúe sobre lo acordado no puede oponerse al pago de estas bonificaciones voluntarias, en virtud que, el despido intempestivo, está inmerso dentro de derechos litigiosos que requiere de declaración judicial. Por lo expuesto, si la persona trabajadora, accede a este pago de bonificaciones voluntarias, se entiende, que existe su consentimiento para dar por terminada la relación de trabajo.

Conclusiones

La mediación es un método alternativo de solución de conflictos que, en materia laboral, puede ser aplicado siempre y cuando se verifique la concurrencia de ser celebrado ante autoridad competente y que no implique vulneración de derechos laborales. Esto debido a que el carácter transigible en materia laboral se encuentra limitado por principios de carácter tuitivo, que atienden a proteger al sujeto trabajador como sujeto débil de la relación de trabajo. Sin embargo, es importante manifestar que, a través de la jurisprudencia, se ha expresado que, cuando existe la compensación sobre los derechos económicos de la persona trabajadora, no existe vulneración de derechos laborales, muy a pesar de que la doctrina jurídica ha sido enfática en manifestar que el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe cualquier tipo de afectación a los derechos de los trabajadores, incluso cuando exista compensación. Por lo tanto, si la compensación no es justa, en el proceso de mediación existe vulneración de derechos laborales.

El proceso de mediación es desarrollado por un mediador debidamente acreditado por el Consejo de la Judicatura. Sin embargo, no siempre el mediador es un profesional del derecho. En este sentido, resulta importante generar conocimiento en el mediador, más aún cuando este no sea profesional del derecho, para impartirle conocimientos respecto al derecho laboral, que es una rama jurídica que ostenta parámetros sociales y tuitivos para proteger a la persona trabajadora como sujeto débil de la relación de trabajo. Entonces, el mediador es quien debe promover en forma objetiva el proceso de mediación, sin que en el mismo se genere afectación a los derechos de la persona trabajadora.

Los derechos laborales, por regla general, son irrenunciables. En este sentido, la jurisprudencia ha manifestado que los derechos no son absolutos, por lo tanto, pueden ser compensados. En caso de existir la correcta compensación en los procesos de mediación laboral, no se verifica vulneración de derechos laborales. Por lo tanto, el acta de mediación ha de tener fuerza de sentencia y ha de constituir cosa juzgada.

La impugnación de las actas de mediación en materia laboral se da conforme a las causales que se encuentran establecidas en el artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos. Debido a ello, la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia ha determinado que solamente cabe sobre el acta de mediación la acción de nulidad, análoga a la acción de nulidad de sentencia. Sin embargo, en la práctica jurídica, resulta

complicado encasillar dichas causales cuando lo que se alega es vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en un acta de mediación.

La irrenunciabilidad se encuentra determinada como un principio elemental que protege los derechos de la persona trabajadora. Sin embargo, la jurisprudencia ecuatoriana ha determinado que solo los derechos que se encuentran establecidos en forma taxativa dentro de la legislación laboral son adquiridos, estableciendo una diferenciación con las situaciones ventajosas que se puedan incluir posteriormente en el contrato. En tal virtud, nuestra jurisprudencia ha determinado que solamente cabe el principio de irrenunciabilidad de derechos sobre los derechos adquiridos, mas no sobre las situaciones ventajosas.

Recomendaciones

Se exhorta al mediador a que, antes de la suscripción del acta de mediación, verifique rigurosamente los cálculos de los derechos laborales aplicables, utilizando fórmulas precisas de cómputo. Esta diligencia garantiza que la compensación económica sea justa y conforme a derecho, evitando cualquier afectación a los derechos del trabajador, en virtud del principio de irrenunciabilidad que rige en materia laboral.

Durante el proceso de negociación, el mediador debe explicar de manera clara y comprensible al trabajador las implicaciones jurídicas de suscribir un acta de mediación. Es indispensable que se le informe que dicho instrumento tendrá fuerza de sentencia y constituirá cosa juzgada. Asimismo, debe detallarse con precisión los valores y derechos susceptibles de compensación, asegurando la tutela efectiva de los derechos laborales, especialmente considerando la situación de vulnerabilidad que caracteriza al trabajador en la relación laboral.

El mediador debe observar y aplicar los criterios jurisprudenciales emitidos por la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional del Ecuador, con el propósito de contribuir a la construcción de soluciones justas y equilibradas. Esta observancia fortalece el proceso de mediación al amparo directo de los derechos laborales que protegen a ambas partes.

En caso de evidenciar conductas abusivas por parte del empleador, orientadas a inducir al trabajador a error, el mediador tiene la obligación de suspender el proceso de mediación. En este contexto, debe explicar al trabajador en lenguaje claro y accesible, las normas aplicables, con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales.

Se recomienda implementar programas de capacitación permanente para los mediadores en materia laboral, considerando que esta área exige conocimientos jurídicos especializados. La formación continua fortalece las competencias técnicas del mediador y garantiza procesos de mediación más eficaces, justos y respetuosos de los derechos laborales.

Bibliografía

- Amaya López, Carlos. “Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral”. *Revista Universidad y Sociedad* 12, n° 5 (2020): 519–23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000500518&script=sci_arttext.
- Blázquez Agudo, Eva María. *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021.
- Cabanellas, G. *Compendio de derecho laboral*. Editorial Heliasta, 1992. <https://books.google.com.ec/books?id=nTQ4OgAACAAJ>.
- Carmona Paredes, Rosario. *La mediación como vía de solución en conflictos laborales individuales: posibilidades y límites*. Navarra, 2024.
- Coronado, Manuel. *Derecho laboral y sus procedimientos*. Vol. 25. Autoaprendizaje colección libros de Ciencias Políticas y Jurídicas. Santiago de los Caballeros: Ediciones UAPA, 2022.
- Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia No. 17-13-IS/21”. *Caso No. 17-13-IS*, 11 de agosto de 2021. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidlODE2YzgwMC1iOTQyLTQ2MzctYmFiMS03YjBlZWwZWNkMmMucGRmJ30=.
- . “Sentencia No. 1158-17-EP/21”, 2021. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidkYjI2Nm0NS05MjE2LTQ1ZDMtOGE5Ny03YTg2ZTAyMmYwYmYucGRmJ30=?fbclid=IwAR1ArJVS3zV7Q-WA4PsQ_BzRVA6wx9DEbmPHuxiWGijvVGH6nodJ3dit9hk.
- Corte Constitucional del Ecuador, emitida el 27 de abril de 2016. *Sentencia 135-16-SEP-CC*, 2016. <https://vlex.ec/vid/acceptese-accion-extraordinaria-proteccion-650404273>.
- Corte Nacional de Justicia. *Absolución de consulta con criterio no vinculante de numeración 1575-2022-P-CNJ*, 2022. <https://appsj.funcionjudicial.gob.ec/jurisprudencia/buscador.jsf>.
- Creixell, Ezequiel. *Nociones de derecho laboral: teoría y práctica*. Ciudad de México: Grupo Editorial Éxodo, 2023.
- Durán Chávez, Carlos Eduardo, y Edison Israel López Alarcón. “Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador”. *Debate Jurídico Ecuador* 7, n° 3 (1 de septiembre de 2024): 332–49. doi:10.61154/dje.v7i3.3505.
- Ecuador. *Código Civil*. Registro Oficial 46, 24 de junio de 2005. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2015/06/Codigo-Civil1.pdf>.
- . *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005. http://www.cepweb.com.ec/ebookcep/index.php?id_product=435&controller=product.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.

- Ecuador, Corte Nacional de Justicia. “Resolución Nro. 02-2025”, 2015.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia. “Sentencia”. *Juicio Nro. 09131-2013–1524, Juicio No. 349-2011 y Juicio No. 17731-2014-2067*, 2013.
- Ecuador, Corte Nacional de Justicia. “Sentencia”. *Juicio Nro. 11371-2022-00120*, 2 de mayo de 2024.
- . “Sentencia Nro. 946-2009”, 2009.
- . “Sentencia Nro. 09202-2018-00620”, 2018.
- Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral. “Sentencia No. 0413-2013-SL”, 2013.
- . “Sentencia Nro. 17316201900033”, 2019.
- . “Sentencia Nro.13712022001200”, 2022.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral. “Resolución”. *Juicio No~369-14*, 2014.
- . “Resolución”. *Juicio No. 2537-15*, 2015.
- . “Resolución No. 03-2025”, 2025.
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/03-2025-Bonificacion-por-deshaucio-por-separacion-o-retiro-voluntario.pdf>.
- . “Resolución No: 0560-2009-1SL”, 2009.
- . “Resolución Nro.89-2012”. *Juicio 54-2008*, 2012.
- . “Resolución Nro.R16-2013-J886-2011”. *Juicio R16-2013-J886-2011*, 2011.
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013/R16-2013-J886-2011.pdf>.
- . “Resolución Nro.R0505-2016”. *Juicio No: 77-2014*, 2016.
- . “Resolución Nro.R855-2013-J663-2010”. *Juicio No: 663-2010*, 2010.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. “Resolución Nro.R04445-20166”. *Juicio 2101-2014*, 2014.
- Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. “Sentencia”. *Juicio Nro. 09131-2013–1524*, 2013.
- . “Sentencia Nro. 17371201900575”, 2019.
- Ecuador Corte Provincial de Justicia. “Sentencia Nro. 11333-2021-00303”, 2021.
- Ecuador Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social. “Resolución 203-2007”, 2007. blob:<https://iplexis.uasb.elogim.com/e23ab0b6-8d63-4932-b53f-a33911cb7114>.
- Fernández Sánchez, Leodegario. *Derecho individual del trabajo*. 2 ed. Vol. 1. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2019.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial 483, Tercer Suplemento, 20 de abril de 2015.
https://www.epmrq.gob.ec/images/servicios2020/Ley_Organica_para_la_Justicia_Laboral_y_.pdf.
- López, Diego Humberto, y Fernando Andrés Montalvo-Ramos. “La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo”. *MQRInvestigar* 8, n° 1 (21 de febrero de 2024): 2780–2801. doi:10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801.
- López Moreno, Juan Pablo. *Transacción y Conciliación*. Vol. III. 210. Madrid, 2021.
- Losada Crespo, Beatriz, y María José Briz Clariget. “La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral”. *Revista de Derecho*, n° 29 (2024): 1–25. doi:10.22235/rd29.3694.
- Monesterolo Lencioni, Graciela. *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Quito: Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador/CEP, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2018.