



Análisis socio jurídico de conciliación obrero patronal en las relaciones laborales del código de trabajo

Social legal analysis of worker-employer conciliation in labor relations proposal of the labor code

Análise jurídica social da conciliação trabalhador-empregador nas relações de trabalho do código do trabalho

ARTÍCULO ORIGINAL

Carlos Fabricio González Moreno
fabriciogonzalez1976@gmail.com

Holger Geovanny García Segarra
hggarcias@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Durán, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.341>

Artículo recibido: 2 de diciembre 2024 / Arbitrado: 27 de enero 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

El presente trabajo aborda los conflictos laborales entre obreros y patrones en el Ecuador, desde el análisis de la relación laboral en los términos del artículo 8 del código de trabajo, además en este trabajo analizamos los conflictos laborales cuyas consecuencias de disputas causa lesividad a dicha relación laboral. Por ello consideramos un enfoque a la mediación laboral, que, si bien en ciertas instituciones del estado como el Ministerio de Relaciones Laborales, facilita estos mecanismos, los inspectores de trabajo de esta cartera de estado, se encuentra delimitados en cuanto a su participación en la resolución de conflictos. De ahí en más la necesidad de implementar una reforma en el artículo 238 del Código de Trabajo que facilitaría las disputas obreros-patronales, participando de manera efectiva como mediador o conciliador en los lugares de trabajo, esto permitiría una mejora significativa en una cultura laboral preventiva.

Palabras clave: Arbitraje; Conciliación; Conflictos Laborales Mediación, Reforma

ABSTRACT

This work addresses labor conflicts between workers and employers in Ecuador, from the analysis of the labor relationship in the terms of article 8 of the labor code. In addition, in this work we analyze labor conflicts whose consequences of disputes cause harm to said relationship. labor. For this reason, we consider an approach to labor mediation, which although certain state institutions such as the Ministry of Labor Relations facilitate these mechanisms, the labor inspectors of this state portfolio are delimited in terms of their participation in the resolution of conflicts. Hence the need to implement a reform in article 238 of the Labor Code that would facilitate worker-management disputes, participating effectively as a mediator or conciliator in the workplace, this would allow a significant improvement in a preventive work culture.

Key words: Arbitration; Conciliation; Labor Disputes; Mediation; Reform

RESUMO

Este trabalho aborda os conflitos trabalhistas entre trabalhadores e empregadores no Equador, a partir da análise da relação trabalhista nos termos do artigo 8º do código do trabalho. Além disso, neste trabalho analisamos os conflitos trabalhistas cujas consequências dos litígios causam danos a essa relação. trabalho. Por esta razão, consideramos uma abordagem à mediação laboral, que, embora certas instituições estatais, como o Ministério das Relações do Trabalho, facilitem estes mecanismos, os inspetores do trabalho desta pasta estatal são delimitados em termos da sua participação na resolução de conflitos. Daí a necessidade de implementar uma reforma no artigo 238.º do Código do Trabalho que facilitasse os conflitos entre trabalhadores e gestores, participando eficazmente como mediador ou conciliador no local de trabalho, o que permitiria uma melhoria significativa numa cultura de trabalho preventiva.

Palavras-chave: Arbitragem; Conciliação; Disputas Trabalhistas; Mediação, Reforma

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, viene a constituir, un sistema legal que regulariza en sí mismo, los contextos necesarios para el buen desarrollo y afianzamiento de las relaciones laborales, correspondiéndole al Estado ser el ente intermedio de las entidades públicas o privadas y el trabajador. Este derecho es para el tratadista Deyongh “un régimen legal que establece las condiciones mínimas de modo, tiempo y lugar en que han de desarrollarse las relaciones laborales y demás pormenores procedimentales en materia laboral y seguridad social (Deyongh, 2013).

La aplicación de las normas jurídicas laborales son uno de los factores que estructuran el trabajo como relación social; el cumplimiento del contenido del Código del Trabajo es un buen indicador del estado de la relación de poder entre capital y trabajo asalariado. Sus normas y regulaciones legales se han ido transformando con los cambios en la organización del trabajo, que han creado nuevas formas de prestar servicios personales y también han expandido algunas ya existentes.

Sin embargo, en no pocas ocasiones se observan infracciones que violentan los derechos de los trabajadores, tales como: contratos de trabajo irrisorios que irrespetan las garantías constitucionales de la fuerza laboral con remuneración salarial inferior al mínimo establecido por la ley y falta de afiliación al seguro (Quiloango, 2014), impuntualidad en el pago de las prestaciones, inestabilidad laboral, no cumplimiento de la indemnización por accidentes, enfermedades profesionales, tiempo de trabajo y demás prestaciones, despidos intempestivos, no se garantizan por parte de los empleadores condiciones adecuadas de seguridad e higiene del trabajo, irregularidades en las licencias por maternidad y paternidad, entre otras (Castillo, 2016).

La conciliación, la mediación, la negociación y en general los llamados medios alternativos de solución de conflictos sean invención de la sociedad moderna, por el contrario, el acuerdo y la solución de conflictos a través de un tercero, mediador, son antiguos. Tradicionalmente, los jueces de la Función Judicial han sido quienes han conocido este tipo de controversias, siendo la finalidad esencial de la conciliación lograr soluciones más rápidas a los conflictos, en los juzgados y tribunales, la idea es aplicar el principio de celeridad, equidad y economía procesal en lo referente a la mediación en los conflictos individuales de trabajo.

Para efectos de este análisis, no debemos perder de vista la naturaleza propia de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias (MASC) de características autocompositivas. Así, en sentido estricto, una noción de conciliación podría ser la comparecencia necesaria o facultativa de las partes en un conflicto de intereses, ante un tercero (sin que la doctrina limite esta concepción a una autoridad), para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que las separa.

Cabe señalar que la conciliación es casi tan antigua como el derecho procesal del trabajo en nuestro país, en el que desde un principio se consideró —particularmente en la Constitución de 1917— como una de las funciones de las autoridades laborales, encaminada a la solución de los conflictos de trabajo. Tanto las juntas de conciliación y arbitraje como otras autoridades laborales,⁵ como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tienen encomendadas funciones conciliatorias, sin que hasta el momento dicha actividad haya resultado en beneficio de la impartición de justicia laboral, o por lo menos no se refleja en las estadísticas, que muestran una tendencia al alza en cuanto a conflictos individuales se refiere. Esta situación contrasta con las cifras oficiales en las que se muestra una tendencia favorable en cuanto a cantidad de conciliaciones,⁶ pero que no resulta significativa si se analiza en relación con el número de asuntos en sustanciación y el tiempo promedio que tarda la resolución de los conflictos laborales.

De igual forma, se observa que, generalmente los trabajadores no concurren ante las autoridades competentes para denunciar las transgresiones que sufren sus derechos laborales, en ocasiones por desconocimiento de sus derechos, por temor a represalias o por la necesidad imperiosa de conservar el trabajo; lo que conspira contra la estabilidad laboral y el derecho al buen vivir como empeño del Estado ecuatoriano, para lo cual debe procurarse un ambiente laboral sano, libertades, derechos y garantías, que permitan el desarrollo pleno del trabajador.

Las relaciones laborales deben sin duda estar enfocadas en encontrar las necesidades y problemas en el camino a la regulación de las mismas, en Ecuador se observa una gama diversa de relaciones laborales en sus tipos de contratación precisamente porque no es uniforme en temas productivos, lo que convocan a mayores informalidades laborales en el país, no obstante la industria no se queda atrás, sin embargo no todo el país es uniforme en cuanto a desarrollo pues claramente existen ciudades más atractivas de inversión en comparación con otras que si bien es cierto están en desarrollo, los problemas sociales y económicos no hacen atractivas la inversiones en las mismas.

Si bien en la literatura estudiada, se cuenta con regulación en torno a los procedimientos, estas son más bien formales y no establecen criterios que actúen como estándares que guíen la decisión de determinar si una audiencia se desarrollará de manera presencial o virtual, con la finalidad de uniformar los procedimientos, garantizando criterios objetivos.

Dentro de las cuestiones que son necesarias tener en consideración, partimos por indicar que el principal aspecto a tener en cuenta es que la audiencia oral se deberá realizar cuando su celebración pueda dar seguridad del cumplimiento de los principios, garantías y derechos que informan los procesos penales. De esta manera, si a través de la videoconferencia se vulneran derechos de las partes o se transgreden los principios del proceso, se recomienda desestimar su uso hasta la corrección de estas deficiencias. Desde instancias internacionales se han hecho algunas recomendaciones en este sentido. Se recomienda realizar un análisis para verificar que no existan limitaciones al acceso a la justicia, y al Análisis socio jurídico de conciliación obrero patronal en las relaciones laborales del código de trabajo.

En esta dirección se reconoce que el sector público o privado también, luego de la descentralización del estado las instituciones se focalizaron en las mismas direcciones zonales, lo que nuevamente deja entrever que las relaciones laborales son divergentes y dinámicas a nivel país, razón por la cual aumentan los casos de controversias en los sectores productivos y generadores de recursos importantes para el desarrollo de cientos de familia.

La problemática de la presente investigación se circunscribe al análisis sobre los conflictos laborales entre obreros y patrones en el Ecuador, desde el análisis de la relación laboral en los términos del artículo 8 del código de trabajo, y la consecuente aplicación de las normas jurídicas laborales desde la perspectiva de especialistas y trabajadores, lo que brindan una panorámica de los criterios que existen al respecto; valoración, aunque subjetiva, sirve de punto de partida para la reflexión crítica y la investigación.. No obstante, de lo dicho, es necesario profundizar en el análisis respecto a la eficacia de esta medida y si ésta guarda conformidad con su interés superior.

MÉTODO

Con el objetivo de caracterizar el proceso de la conciliación obrero patronal en las relaciones laborales propuesta de reforma al artículo 283 del código de trabajo de aplicación del Derecho Laboral, se realizó una investigación de tipo descriptivo con enfoque cualitativo, durante el primer semestre del año 2024.

La estrategia metodológica fue sistematizada mediante métodos de investigación general: histórico lógico, revisión documental, analítico-sintético y estadístico.

A través del método histórico-lógico se logró un acercamiento a la evolución en el tiempo del código de trabajo de aplicación del Derecho Laboral. Mediante la revisión documental, el análisis y síntesis se construyó el marco teórico referencial que sustenta las indagaciones y la explicación a los hallazgos realizados. El método estadístico facilitó la planificación, recolección, procesamiento y análisis de la información obtenida a través de la técnica de encuesta, aplicada a especialistas en Derecho Laboral y a trabajadores de la ciudad de Machala. Los resultados obtenidos se sintetizaron mediante tablas y gráficos descriptivos.

La recolección de datos se llevó a cabo sobre procesos del año 2023 hasta diciembre de 2024. En ese sentido, para un análisis comprensivo, se emplearon los métodos histórico, exegético, inductivo y lógico. El método histórico permitió contextualizar la evolución de la legislación y los precedentes judiciales en Ecuador referente a la propuesta de reforma al artículo 283 del código de trabajo de aplicación del Derecho Laboral. El método exegético se utilizó para interpretar el Art. 283 “Atribuciones de los inspectores del trabajo”, respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo, desentrañando sus implicaciones legales y su aplicación práctica.

Finalmente, el método lógico se empleó para estructurar y analizar los argumentos legales y las interpretaciones normativas de manera coherente y sistemática. Además, se aplicó la triangulación de métodos, que consiste en la combinación y comparación de los resultados obtenidos a través de diferentes enfoques metodológicos para verificar su coherencia y complementariedad. Los especialistas en Derecho Laboral fueron escogidos intencionalmente por ser las personas ilustradas, que, desde una visión profesional, pueden aportar el conocimiento sobre bases científicas. Los trabajadores fueron seleccionados de forma aleatoria, quedando constituida la muestra tal como se expone en la Tabla 1.

Tabla 1. Muestra. Aplicación del derecho laboral.

Unidades de estudio	Cantidad
Especialistas	45
Funcionarios de los juzgados de Trabajo	32
Abogados en libre ejercicio	23
Docentes universitarios	40
Trabajadores	140
Total	280

En la aplicación del cuestionario se garantizó el anonimato, para de esta forma lograr un clima de confianza y disminuir el sesgo por estrés ocasionado en los participantes. Las respuestas fueron agrupadas, procesadas y cotejadas según la ocupación del encuestado, a manera de triangulación de datos, lo que permitió una mayor fiabilidad de las conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Medios alternativos de solución de conflictos. Antecedentes

La solución alternativa de conflictos es una corriente que ha despertado gran interés a nivel mundial. Sin embargo, se señala que estos medios de enfrentar los problemas que se presentan no son nuevos. Podemos apreciar a través de la historia diferentes manifestaciones de estos mecanismos: en la antigüedad las personas que tenían un problema acudían al más fuerte del grupo para que resolviera el conflicto en cuestión.

De acuerdo a la forma tradicional de ejercer la abogacía, el análisis del abogado frente a un conflicto confiado por su cliente, se basa en la revisión o estudio de la competencia judicial del asunto, la vía procesal y la estrategia a seguir. En este sentido hay quienes sostienen que el rol del abogado es estrictamente pleitista o litigador; debiendo aclarar que tanto la ética profesional como el espíritu de la profesión establecen un campo de acción mucho más amplio.

Hoy existen alternativas distintas al proceso judicial, entendido como el método tradicional de solución de conflictos. Ante todo se debe reconocer que el proceso judicial ha contribuido en gran medida a la consecución de la justicia, toda vez que existen innumerables fallos legales, justos y equitativos; sin embargo, la congestión de juzgados y cortes incluso luego de que el 23 de mayo del año 2016 el escenario procesal del país en materias no penales sufrió un cambio literal con el Código Orgánico General de Procesos dando la bienvenida a un proceso de oralidad, el proceso judicial laboral es mixto y ello precisamente delimita la celeridad y ha perjudicado no sólo a los jueces en su delicada labor, sino a todos los profesionales vinculados al litigio por cuanto ha sido imposible que los juzgadores atiendan con prontitud cada uno de los procesos sometidos a su conocimiento y decisión.

Está claro que no todos los conflictos que se encuentran en los juzgados y cortes deberían estar ahí, se refiere a la complejidad o no de los mismos, sino más bien a que en muchos de aquellos casos

un acercamiento antes o durante el litigio, podría haberlo evitado o concluido. La congestión de los juzgados y cortes se debe por sobre todo al hecho de llevar al conocimiento de los jueces muchos conflictos que bien podrían ser resueltos a través de mecanismos menos complicados y más rápidos. La propia Asamblea Nacional, 2008, pág. 56, reconoce la existencia de diferentes procedimientos para la solución de conflictos en su art 190 y lo que es mucho más importante aún, reconoce la existencia de distintos medios para la realización de la justicia, al definir al sistema procesal como uno de ellos y no como el único.

La mediación

El autor López, 2013 define la mediación como un proceso extrajudicial, ajeno a las disputas de carácter jurisdiccional, y lo más importante, hacen referencia a que la solución de este proceso, nace de los involucrados, es decir, los interesados o partes de esta mediación. En esta línea de pensamiento, Montoya, 2014) indica que la mediación se constituye en uno de los procedimientos de la solución de conflictos, cuya característica principal obedece a dotarle a un tercero de facultades potestativas en cuanto a la orientación de una posible solución.

La institución de la Mediación, está regulada por la nueva Ley de Arbitraje y Mediación, y por la Constitución de la República, siendo ésta una nueva figura legal que faculta a las partes a concurrir a un Centro de Mediación en el caso de que tuvieren algún desacuerdo, antes de iniciar una acción legal o juicio, contando para ello con el apoyo de un mediador capacitado, pudiendo llegar a un acuerdo voluntario. Indistinto que el sistema procesal que brinda el código orgánico general de proceso contempla en los procedimientos la mediación en audiencia y a lo largo del mismo pasa a tener toda la fuerza legal de una sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, por lo que no ésta sujeta a apelación alguna, siendo considerada de última instancia.

Un punto de suma importancia dentro del proceso de mediación, es la agilidad con la que se puede llegar a un acuerdo parcial o total, acuerdo que facilita a que las partes puedan continuar con su relación laboral si lo desean, ya que el desgaste sufrido en la mediación entre las partes es mínimo, y normalmente el acuerdo alcanzado satisface a las dos partes. Cabe recalcar, que la mediación no es un juicio, es un proceso extrajudicial, donde las partes pueden concurrir voluntariamente. Si no hubiere un acuerdo, las partes quedan en plena libertad de demandarse mutuamente, respecto de los derechos que crean han sido lesionados.

La mediación laboral

Para desarrollar este concepto específico, la mediación laboral implica características propias, técnicas y específicas para resolver problemas precisamente en el lugar de trabajo, a fin de evitar litigios jurisdiccionales o administrativos, la intervención de un tercero imparcial ayuda a llegar a acuerdos, pues este tercero no juzga o da razón, sino, tiene como finalidad buscar y resolver el problema mas no el resultado, pues este último, obedecerá a la iniciativa de las partes. (Rodríguez, 2023).

El Ministerio de Relaciones Laborales con fecha 21 de diciembre del 2022 suscribió el acuerdo ministerial Acuerdo Ministerial no. mdt-2022-236 a fin de emitirlas directrices para la aplicación de la mediación laboral en la que determina o resalta la necesidad del impulso a través de sus direcciones y unidades de mediación laboral, realiza los procesos de mediación, tanto aquellos previos a conflictos individuales o colectivos como los obligatorios dentro de los procesos de solución de conflictos colectivos. A través de este mecanismo se podrá solicitar al Ministerio de Relaciones Laborales su participación a través del diálogo social tripartito tanto con el empleador y trabajadores, en la solución de conflictos o conocimiento de denuncias sobre situaciones de incumplimientos de carácter laboral, propiciando el trato extrajudicial de los conflictos que tienda a aproximar las posiciones de las partes.

Para solicitar y acceder a este servicio deberá remitir una comunicación al Ministerio de Relaciones Laborales, en cualquiera de las oficinas a nivel nacional para que sea atendido por la Dirección de Mediación Laboral. La Constitución Del Ecuador en su Art. 325 garantiza el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

En el Art. 326 de norma ibídem, el derecho al trabajo se sustentan principios que se consideran son la razón de las relaciones laborales, o los derechos laborales, se consideran derechos fundamentales, y algunos autores, como (Plá, 1998) han elevado estos principios a derechos supraconstitucionales, pues al hablar del principio protector se establece que el derecho laboral mantiene conceptos plenamente establecidos y regulados en todas las circunstancias posibles en esta área del derecho; el hecho de resaltar el dialogo social y la transacción en materia laboral, tiene como espíritu garantizar el principio

protector de los trabajadores, observando que no se lesionen aquellos derechos irrenunciables e intangibles que habla la norma constitucional, y, cuando se trata de conflictos colectivos, incluso es más amplio el criterio cuando se permite mediar en cualquier instancia.

Función de la inspección del trabajo

Para comprender mejor si la sede administrativa cumple esta premisa debe conceptuar que la misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias. Los sistemas modernos también abarcan el autoempleo y el ambiente derivado de ciertos riesgos relacionados con el trabajo.

Los propósitos principales de la inspección del trabajo incluyen la necesidad de garantizar que:

Se respete la legislación laboral pertinente en los centros de trabajo con el objetivo de lograr condiciones de trabajo y empleo decentes.

Tanto empleadores y patronos como trabajadores obtienen la información y la orientación necesaria para cumplir con los requisitos legales

Los dos métodos principales son hacer cumplir la ley (que tradicionalmente se percibe como control o supervisión) y las medidas alternativas; no hay contradicción entre la prevención, por un lado, y el control y la sanción, por otro.

Sin embargo, y pese a la existencia de la norma constitucional y el Acuerdo Ministerial (MDT-2022-236) que emite las directrices para la aplicación de la mediación laboral en nuestro país dicho acuerdo hace hincapié en un tercero neutral en la correspondiente Dirección de mediación Laboral y acentúa como referencia los artículo 470 y 555 del Código de trabajo resaltando los conflictos colectivos, dejando sin espacio la posibilidad normativa del mismo efecto en los conflictos individuales de trabajo como tercero neutral al inspector de trabajo como una función dentro de las atribuciones del mismo contempladas en el artículo 283 del mismo cuerpo normativo.

Conflictos laborales

Si entendemos a los conflictos laborales como un enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una, perjudica el logro de los objetivos (intereses, necesidades, deseos o valores) que persigue la otra. No estamos enfrentando a un conflicto que terminara de manera legal o de manera ilegal y sus consecuencias causan lesividad a cualquiera de las partes.

Lo que resulta inevitable debido a los intereses contrapuestos presentes en los grupos, conflictos que pueden ser internos o externos a las personas y a la organización y para reconducirlo, minimizarlo o/y resolverlo, hay que utilizar las estrategias adecuadas, pues los conflictos se vuelven detectables si se consideran los indicadores oportunos y sus consecuencias pueden ser positivas o negativas si se manejan adecuadamente, pueden ayudar a la empresa a alcanzar objetivos.

En ocasiones los cambios en la estructura organizativa de la empresa, la falta de coordinación entre personas o grupos que dependen entre sí dejan una suerte de expectativa en tanto a otro elemento como lo es la subordinación, las percepciones y puntos de vista contrarios y los objetivos y posiciones diferentes entre las direcciones de una organización patronal o inobservancia del obrero a las disposiciones derivadas de la subordinación laboral conlleva a una contraposición entre los objetivos, perspectivas, valores e intereses personales de los trabajadores con los de la empresa.

Este antecedente en varias ocasiones causa recursos ilimitados e insuficientes para desempeñar el trabajo y las aspiraciones de los trabajadores por mejorar sus condiciones laborales se ven diluidas ya que el elemento remunerativo es directamente afectado generando procesos de cambio social violentos o no y sobre todo problemas en las relaciones interpersonales generando incapacidad de llegar a un acuerdo entre dos partes que debaten por problemas de comunicación, estilo de liderazgo ineficaz, desconfianza entre la gente involucrada en la relación obrero – patrón.

Es oportuno indicar que no siempre los conflictos laborales son consecuencias negativas, dado que puede haber consecuencias positivas. Como estimular a las personas a ser más creativas y generar nuevas ideas, mejorando así los resultados. A veces emergen problemas en la organización que estaban ocultos, haciendo posible que se puedan afrontar y resolver las situaciones competitivas entre las personas mejorando su esfuerzo y destreza, también fortalece los sentimientos de identidad y pertenencia al

grupo y a la empresa, sobre todo, si el conflicto es con otros grupos, lo más importante es que involucra a gente en la solución de conflictos siempre que se les haga ver la importancia que tienen para ellos.

Una vez conceptualizado los conflictos sus consecuencia negativas se vuelven lesivas a la relación laboral concebida en los términos del artículo 8 del código de trabajo vigente pues son conflictos largos o intensos donde puede deteriorarse la cooperación y el trabajo en equipo y aumenta el interés personal a costa del interés general del grupo y de la organización, polariza a la gente o a los grupos, reduciendo la cooperación, y aumentando la desconfianza mutua causando un descenso de la motivación laboral. Es este antecedente que da lugar a la toma de decisiones equivocadas, por las tensiones derivadas en las relaciones interpersonales, apareciendo incluso comportamientos violentos, insultos, o difamaciones hoy denominado(mobbing) y que es causal de visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana, sin contar con los deterioro de la salud física y mental de los trabajadores por la tensión que les produce posibles gastos judiciales a las partes ante la judicialización de estas particularidades ajenas a los elementos constitutivos de la relación laboral.

Es importante entender qué, para la génesis de los métodos alternativos de solución de conflictos, estos últimos deben enmarcarse en aspectos estrictamente laborales, y de ellos, se derivan las posibles acciones administrativas o jurisdiccionales en la prosecución de dicho conflicto cuando se haya omitido una opción extra judicial como la mediación.

En ese orden de ideas, la continuación de una relación laboral, se deriva en dos perspectivas, teórico-metodológicas; en el primer caso, el desarrollo cronológico entorno a la relación laboral, su actividad, su estructura y su organización que también resulta desde todos los aspectos, el desarrollo de una relación laboral específica, dígame en el caso sub examine, obrero patronal, con énfasis en las condiciones y situaciones desarrolladas por el trabajador, en definitiva, los conflictos laborales son multidisciplinarios y multidimensionales. En el segundo caso, las garantías derivadas para el desarrollo cronológico de la relación laboral, entiéndase este como las condiciones físicas estipuladas, las remuneraciones y las relaciones valorativas de las personas involucradas en dicha relación. (Jiménez, Bravo, y Toledo, 2020).

Discusión

En este contexto, el autor (Duquez, 2021, al hablar del principio de justicia social, deja entrever que el derecho laboral en el estado ecuatoriano, tiende a fortalecer aspectos sociales que protejan las

relaciones laborales y dentro de ellas al trabajado, pues se presume la parte más endeble o frágil ante el empleador; de ahí, como resultado, que el ejercicio de razonabilidad probatoria en el campo jurisdiccional, o administrativo, deberá propender con criterio de justicia social.

Por su parte, Monesterolo, (2020) plantea que para gestionar el riesgo en el entorno laboral y reducir tanto el lastre humano como económico que acarrear los conflictos laborales y los procesos obrero patronal, demostrando la necesidad de observar la importancia de implementar un numeral a la norma que determina las atribuciones del inspector de trabajo, norma que simplificaría en propio trámite administrativo en lo referente a las atribuciones generales del inspector del trabajo para que le corresponda mediar en los conflictos obrero patronales indistinto de la mediación obligatoria que determina el código de trabajo en el artículo 470 y 555 sino más bien en los conflictos individuales obrero patronales tomando en consideración que nuestro País es dinámico en las relaciones individuales de trabajo y por ende existe gran demanda de procesos estancados en los juzgados.

En este contexto, resulta particularmente apropiado, proveer un conocimiento útil y adecuado de los aspectos e implicaciones de la inspección del trabajo que pueden contribuir al desarrollo nacional a través sus esfuerzos en la conciliación de acciones de trabajo, protección de los trabajadores y empleadores a mejoran sus condiciones de trabajo. La inspección del trabajo continúa siendo un instrumento esencial para promover que la Agenda de Trabajo Decente de la OIT se aplique y tiene el papel fundamental en la promoción de la conformidad con los principios y derechos derivados de la normativa laboral internacional. Su papel principal es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en el centro de trabajo y de su interés mutuo de que así sea, a través de medidas alternativas de solución de conflictos, educativas y, donde resulte necesario las coercitivas.

CONCLUSIONES

Los reclamos laborales es una preocupación constante para los patronos, y obreros y de una manera especial para la Sociedad Ecuatoriana. Pero, además, el interés investigativo se basa en la firme y decidida voluntad de agentes sociales, empresarios y trabajadores, de que Ecuador reduzca al mínimo, los conflictos derivados de la relación laboral. Fomentar la cultura de la prevención en la que somos deficitarios todavía, constituye un reto actual para sensibilizar a toda la sociedad ecuatoriana y muy especialmente a los empresarios de la importancia de su colaboración y de la rentabilidad económica,

social y humana que supone invertir en la prevención de los conflictos laborales en las empresas.

Por otro lado, implantar una cultura de la prevención en la sociedad ecuatoriana no es tarea fácil ni debe ser apresurada por las actuales circunstancias, la colaboración de los involucrados en una relación laboral, es fundamental para el éxito. Subrayando que la paz laboral es esencial para los individuos, así como para la salud económica de toda empresa, negocio y familias ecuatorianas. Acentuando el importante papel de otras organizaciones e interlocutores sociales en la promoción y la aplicación de la paz obrero patronal.

La inspección del trabajo y con la implementación de la reforma mediadora y conciliadora puede impulsar la competitividad de un producto significativamente en sectores de desarrollo económico de las regiones. Cualquier disputa laboral, accidente de trabajo, daño o enfermedad debe verse como un fallo en el sistema de organización de una empresa o negocio que afecta a su situación financiera, al personal, a la producción, al mantenimiento y a otros subsistemas.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Chavez, A., Jean-Baptiste, R., Mcintosh, L. (2024). Justicia en el tiempo de COVID-19: Desafíos del Poder Judicial en América Latina y el Caribe. <https://ilacnet.org/publications/justicia-en-el-tiempo-de-covid-19-america-latina/>
- Duque Ruiz, E. (2021). Criterios Jurídicos en Materia Laboral - 2. Guayaquil, Ecuador.
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., y Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Investigación Psicológica*, 63-79. extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/http://www.scielo.org.bo/pdf/ri p/n23/n23_a06.pdf
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.
- Montoya Melgar, A. (2014). Derecho del Trabajo (Cuadragésima Quinta ed.). Madrid: Tecnos.
- Plá Rodríguez, A. (1998). Los Principios del Derecho del Trabajador (Tercera ed.). Argentina: DEPALMA.
- Rodríguez Calderón, D. (2023). Resolución de conflictos laborales en Latinoamérica: el papel de los sindicatos en la mediación laboral. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 221-249. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2023.167.18539>
- Viana López, C. (2013). Mediación Laboral. Madrid, España: Dynkinson