

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.575>

Métodos Alternativos en la Resolución de Conflictos y los Conflictos Individuales de Trabajo en Ecuador

Alternative Methods in Conflict Resolution and Individual Work Conflicts in Ecuador

Edwin Israel Balseca Pacheco

ebalseca2@indoamerica.edu.ec

eibalseca@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-5887-7311>

Universidad Tecnológica Indoamérica
Ecuador

Karina Dayana Cárdenas Paredes

karinacardenas@uti.edu.ec

karina.dayana.cardenas@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7517-6623>

Universidad Tecnológica Indoamérica
Ecuador

Artículo recibido: 20 noviembre 2024 - Aceptado para publicación: 26 diciembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Las sociedades modernas buscan constantemente formas eficientes y ágiles para resolver conflictos, evitando depender exclusivamente de los procesos judiciales, que suelen estar sobrecargados y ser lentos. En este contexto, los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) han surgido como herramientas esenciales para la resolución pacífica y efectiva de disputas. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la eficacia y aplicabilidad de los MASC en la resolución de conflictos laborales individuales en Ecuador, resaltando tanto sus ventajas como sus limitaciones, además del marco legal que los regula. La metodología utilizada es de tipo analítico-descriptivo, sustentada en la revisión bibliográfica y el análisis de contenido, bajo un enfoque cualitativo. Como resultado, se evidencia que la normativa jurídica ecuatoriana contempla la mediación para la resolución de conflictos laborales colectivos, pero no regula de manera explícita los conflictos laborales individuales. Se concluye que es fundamental considerar la mediación como una alternativa viable para mitigar las lagunas legales en la resolución de estos conflictos.

Palabras clave: conflictos, MASC, resolución, trabajo

ABSTRACT

Modern societies constantly seek efficient and agile ways to resolve conflicts, avoiding depending exclusively on judicial processes, which are usually overloaded and slow. In this context,

Alternative Conflict Resolution Methods (MASC) have emerged as essential tools for the peaceful and effective resolution of disputes. The objective of this work is to analyze the effectiveness and applicability of the MASC in the resolution of individual labor conflicts in Ecuador, highlighting both its advantages and limitations, in addition to the legal framework that regulates them. The methodology used is analytical-descriptive, supported by bibliographic review and content analysis, under a qualitative approach. As a result, it is evident that Ecuadorian legal regulations contemplate mediation for the resolution of collective labor disputes, but do not explicitly regulate individual labor conflicts. It is concluded that it is essential to consider mediation as a viable alternative to mitigate legal gaps in the resolution of these conflicts.

Keywords: conflicts, ADR, resolution, job

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral moderno, los conflictos entre empleados y empleadores son una realidad constante y desafiante. Estos conflictos pueden surgir de diversas situaciones, como desacuerdos sobre condiciones laborales, remuneraciones, despidos injustificados y otros aspectos relacionados con el contrato de trabajo. La resolución efectiva y eficiente de estos conflictos es esencial para mantener la armonía y productividad en el lugar de trabajo, así como para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos. En este contexto, los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) han emergido como herramientas esenciales que ofrecen una alternativa más rápida, económica y menos formal que los procedimientos judiciales tradicionales.

Los MASC reconocidos en el Ecuador son la mediación, el arbitraje, la conciliación y la negociación. Cada uno de estos métodos tiene sus propias características y ventajas específicas. La mediación, por ejemplo, involucra a un mediador neutral que facilita la comunicación entre las partes en conflicto y las ayuda a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable. Este método, no solo promueve la resolución del conflicto de manera eficiente, sino que también ayuda a preservar y fortalecer las relaciones laborales a largo plazo. Por otro lado, el arbitraje implica la participación de un árbitro o panel de árbitros que escucha los argumentos de ambas partes y emite una decisión vinculante. La conciliación es una forma de transacción en la cual el conciliador juega un papel muy activo en proponer soluciones y persuadir a las partes a aceptar un acuerdo. La negociación es un proceso directo entre las partes involucradas, donde se busca alcanzar un acuerdo que satisfaga los intereses y necesidades de ambas sin la intervención de un tercero.

En Ecuador, el marco legal respalda y promueve la implementación de los MASC. Esto se denota en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 en el artículo 190. Además, el Código del Trabajo proporciona una base legal sólida para la mediación obligatoria en conflictos laborales colectivos a través de sus artículos 470 y 555, lo que facilita la resolución de disputas de manera más rápida y menos costosa que los procedimientos judiciales tradicionales. Estas disposiciones legales subrayan el compromiso del país con la promoción de métodos de resolución de conflictos que sean más eficientes y accesibles para todos los involucrados.

A pesar de estos avances legislativos, la implementación efectiva de los MASC en conflictos laborales individuales enfrenta varios desafíos. Uno de los principales es la falta de conocimiento y comprensión sobre estos métodos entre empleadores y empleados. Muchas personas desconocen los beneficios de los MASC, o tienen percepciones erróneas sobre estos métodos. Además, la falta de recursos adecuados y la necesidad de una formación continua para mediadores son barreras significativas que deben ser superadas. La capacitación y formación de estos profesionales son fundamentales para el éxito de los MASC. Deben poseer habilidades

específicas en comunicación, negociación y resolución de conflictos, además de un conocimiento profundo de las leyes laborales y los derechos de los trabajadores.

Las innovaciones tecnológicas también juegan un papel crucial en la modernización de los MASC. El uso de plataformas en línea para la mediación y la conciliación, por ejemplo, permite que las partes en conflicto participen en sesiones desde cualquier ubicación, eliminando barreras geográficas y reduciendo costos. Estas tecnologías, no solo mejoran la eficiencia de los procesos, sino que también aumentan su accesibilidad, permitiendo que trabajadores en áreas remotas accedan a servicios de mediación. Sobre esto, Franco (2015) señala que una audiencia de mediación en línea es una “audiencia interactiva y flexible que se puede mantener con unas o ambas partes de forma conjunta o por separado” (p. 10). Estas herramientas tecnológicas, al facilitar una mayor participación y reducir los costos, contribuyen significativamente a la democratización de la resolución de conflictos laborales.

En conclusión, la aplicación de los MASC en conflictos laborales individuales en Ecuador representa una oportunidad significativa para mejorar la resolución de disputas laborales. Sin embargo, para maximizar su potencial, es esencial abordar los desafíos existentes, aumentar la sensibilización sobre sus beneficios y garantizar una formación continua y adecuada para los mediadores. Solo a través de un enfoque integral que incluya el apoyo institucional, la capacitación y la adopción de tecnologías innovadoras, se podrá transformar la gestión de conflictos laborales individuales en el país, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

DESARROLLO

Aspectos generales de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos en Ecuador

Los MASC abarcan diversas técnicas extrajudiciales orientadas a solucionar conflictos de manera rápida, económica y con menor formalidad que los procesos judiciales convencionales, permitiendo a las partes involucradas encontrar soluciones mutuamente aceptables sin la rigidez y los costos asociados a los procedimientos judiciales. Entre los métodos más frecuentes se encuentran la mediación, el arbitraje, la conciliación y negociación. En la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece:

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

Estos métodos alternativos para la resolución de conflictos son ampliamente reconocidos y utilizados en situaciones donde es posible llegar a un acuerdo negociado, siempre bajo el marco

de la ley. Estos procedimientos se implementan en ámbitos donde la naturaleza del conflicto permite una solución negociada entre las partes.

La mediación implica la intervención de un mediador neutral que facilita la comunicación entre las partes para ayudarlas a alcanzar un acuerdo consensuado. Este concepto es muy similar a lo que menciona Moore (1995), quien define la mediación como “La intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable.” (p. 44). Jurídicamente, la mediación respalda principios fundamentales como la autonomía de la voluntad, la buena fe y el debido proceso. Al no tener autoridad para imponer decisiones, el mediador permite que las partes conserven su capacidad de resolver sus conflictos sin interferencias externas, lo que refuerza la legitimidad de los acuerdos alcanzados.

El arbitraje, por otro lado, implica la participación de un árbitro o panel de árbitros que escuchan los argumentos de ambas partes y emiten una decisión vinculante. Sobre esta decisión vinculante y el principio voluntarista del procedimiento arbitral, Cruz (2012) menciona:

En particular, cuando se pretende canalizar la discrepancia a través del procedimiento arbitral, se refuerza notablemente el principio voluntarista en la medida en que el resultado final va a ser un laudo arbitral dictado como tal unilateralmente por el tercero y vinculante jurídicamente para las partes (p. 10).

El conciliador juega un papel más activo en proponer soluciones y persuadir a las partes a aceptar un acuerdo. Estos mecanismos proporcionan una forma estructurada y legalmente válida de resolver disputas sin recurrir a los procedimientos judiciales tradicionales. Para Menoscal & Vera (2014):

Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia. La conciliación se constituye como una herramienta que facilita la interacción de las partes con el sistema jurídico, ya que pueden gestionar directamente sus conflictos y, por lo tanto, obtener una solución pronta, la cual es plenamente eficaz ante el ordenamiento jurídico estatal (p. 31).

La función principal es facilitar la comunicación entre las partes, ayudándolas a expresar sus preocupaciones y a comprender las perspectivas de los demás. Este enfoque permite que las partes involucradas mantengan el control sobre el resultado del proceso, fomentando una solución que sea mutuamente aceptable y sostenible a largo plazo. La conciliación se basa en el diálogo y la cooperación, promoviendo un ambiente en el que las partes puedan resolver sus diferencias de manera constructiva y respetuosa. Este método es particularmente útil en situaciones donde las relaciones interpersonales o comerciales son importantes y se busca una solución que preserve y mejore dichas relaciones.

En el ámbito legal y en concordancia con el ámbito laboral, se destaca lo que dicta sobre la conciliación el Código Orgánico General de Procesos (2015):

Oportunidad. - Las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar. La conciliación se regirá por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad (art. 233).

El artículo señala la oportunidad de las partes de llegar a un acuerdo mediante la conciliación en cualquier etapa del procedimiento judicial, en material laboral estaríamos hablando de procedimiento sumario y nos dicta los principios sobre los que deben regirse este acuerdo. Se debe enfatizar que el convenio al que se llega es de cumplimiento obligatorio, es decir que hará las veces de sentencia ejecutoriada.

La negociación en la resolución de conflictos es un proceso mediante el cual dos o más partes involucradas en una disputa se comunican directamente entre sí con el objetivo de alcanzar un acuerdo que satisfaga sus intereses y necesidades. A diferencia de otros métodos de resolución de conflictos, como el arbitraje o la mediación, la negociación no requiere la intervención de un tercero neutral para facilitar el proceso o tomar decisiones.

En una negociación efectiva, las partes involucradas comparten información, exploran opciones y buscan compromisos que resuelvan el conflicto de manera voluntaria y mutuamente beneficiosa. Este proceso puede variar desde negociaciones informales, como conversaciones directas entre individuos, hasta negociaciones más estructuradas, como las que ocurren en el ámbito empresarial o internacional. Esta disertación coincide con la opinión de Galdos (2000), quien menciona:

A causa de haber recibido una educación eminentemente individualista, la mayoría de las personas están condicionadas inconscientemente a competir para ganar. Este concepto errado debe ser abandonado, pues para poder realizar una negociación eficiente es preciso asumir una actitud cooperativa frente al conflicto. De esa manera, obtendremos un mejor resultado en el cual todas las partes que intervienen en el acuerdo saldrán ganadoras (p. 21).

La negociación es presentada como un método preferible a otros, como el litigio, ya que permite soluciones más eficaces y fortalece las relaciones entre las partes. Este enfoque colaborativo no solo maximiza los resultados individuales, sino que también crea valor compartido, promoviendo acuerdos duraderos y beneficiosos para todos los involucrados.

Los métodos tradicionales de resolución de conflictos están arraigados en el sistema judicial y dependen de procedimientos formales y estructurados. En contraste, los MASC que proporcionan una mayor flexibilidad y permite personalizar el proceso según las necesidades específicas de las partes involucradas. Esto facilita la obtención de soluciones de manera más rápida y con costos significativamente menores en comparación con el enfoque tradicional.

Los MASC son reconocidos por su notable capacidad de adaptarse a las circunstancias únicas de cada conflicto. Este enfoque flexible permite que la resolución de disputas sea más

eficiente y accesible en comparación con métodos tradicionales. Al considerar las particularidades de cada situación, la MASC puede ofrecer soluciones personalizadas y efectivas, facilitando la resolución de problemas de manera más rápida y con menos complicaciones para las partes involucradas. Esta adaptabilidad es una de las principales ventajas que hacen de la MASC una opción preferida para la gestión y resolución de conflictos.

Para gestionar conflictos de manera efectiva, es esencial dominar habilidades de comunicación y negociación. La comunicación clara y abierta permite a las partes expresar sus intereses, preocupaciones, por ende, es importante mencionar que las competencias clave en este contexto, incluyen la escucha activa, la empatía, el asertividad y la capacidad de formular propuestas creativas. La escucha activa es fundamental para captar no solo las palabras, sino también las emociones y los significados subyacentes en la comunicación de la otra parte. La empatía permite entender, valorar las perspectivas y sentimientos de los demás, lo que contribuye a crear un ambiente de confianza y cooperación. Finalmente, la capacidad de formular propuestas creativas abre nuevas vías para resolver conflictos, permitiendo encontrar soluciones innovadoras que satisfagan a todas las partes involucradas.

La gestión de conflictos en el entorno laboral requiere una comprensión profunda de las dinámicas organizacionales y las relaciones entre empleados y empleadores. Los conflictos laborales pueden surgir de diversas fuentes, como malentendidos, discrepancias en las expectativas laborales, o problemas relacionados con el desempeño. Abordar estos conflictos de manera proactiva mediante mediación y arbitraje puede prevenir la escalada y fomentar un ambiente de trabajo más armonioso. Las estrategias efectivas en este ámbito incluyen la implementación de políticas claras que definan los procedimientos para resolver disputas, el entrenamiento regular en habilidades de resolución de conflictos para todos los empleados, y el uso de mediadores internos o externos cuando sea necesario. La mediación, en particular, permite a las partes en conflicto trabajar con un tercero imparcial que facilita la comunicación y ayuda a encontrar soluciones mutuamente aceptables. El arbitraje, aunque más formal, proporciona una decisión vinculante que puede resolver disputas cuando otros métodos han fallado.

La implementación de buenas prácticas en la resolución de conflictos laborales es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Entre estas prácticas se encuentran la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y el respeto, la capacitación continua en habilidades de comunicación y resolución de conflictos para todos los empleados, y la creación de canales formales e informales para la expresión y resolución de quejas. Promover una cultura de transparencia implica fomentar la apertura y la honestidad en todas las interacciones, asegurando que los empleados se sientan seguros al expresar sus preocupaciones. La capacitación continua en habilidades de comunicación y resolución de conflictos es esencial para que los empleados puedan manejar adecuadamente las situaciones conflictivas que puedan surgir. Crear canales formales, como procedimientos establecidos para presentar quejas, y canales

informales, como espacios para el diálogo abierto, proporciona múltiples vías para que los empleados aborden sus problemas.

Además, es beneficioso establecer procedimientos claros para los MASC, asegurando que todas las partes involucradas comprendan sus derechos y responsabilidades dentro del proceso. Esto incluye proporcionar información detallada sobre cómo iniciar un proceso de mediación o arbitraje, cuáles son las expectativas durante el proceso, y qué resultados pueden esperarse. La claridad en estos procedimientos ayuda a reducir la ansiedad y la incertidumbre, permitiendo que las partes se concentren en resolver el conflicto en lugar de preocuparse por el proceso en sí. En conjunto, estas estrategias y prácticas contribuyen a crear un entorno laboral más pacífico y colaborativo, donde los conflictos se gestionan de manera constructiva y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en conjunto.

Pero ¿dónde queda el Marco Legal y Normativa en el Ecuador que plantean los métodos alternativos de resolución de conflicto como alternativas más aceptables para solucionar problemas?

El Código de Trabajo de Ecuador proporciona una base legal robusta para la implementación de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), estas regulaciones están diseñadas para ofrecer alternativas efectivas y menos confrontaciones para la resolución de disputas laborales, alineándose con el objetivo de fomentar un entorno laboral más armonioso y productivo. Estos métodos se respaldan en el Código del Trabajo (2005), donde se menciona:

Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes (art 470).

El artículo 470 del Código del Trabajo en Ecuador establece la mediación obligatoria en conflictos laborales colectivos cuando no hay contestación o esta no es favorable a las peticiones de los trabajadores. En estos casos, el inspector del trabajo debe remitir el caso a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral, que convocará a las partes con al menos 24 horas de anticipación para intentar resolver las diferencias en un plazo de quince días, con la posibilidad de ampliarlo si ambas partes lo solicitan.

Este enfoque busca resolver disputas de manera más rápida y menos costosa que los procedimientos judiciales tradicionales. La mediación permite a las partes explorar soluciones creativas y colaborar en un entorno menos adversarial, lo que puede ayudar a preservar y

fortalecer las relaciones laborales. La intervención de mediadores capacitados es crucial para facilitar el diálogo y guiar a las partes hacia un acuerdo mutuamente beneficioso.

Sin embargo, la obligatoriedad de la mediación puede generar resistencia, especialmente si alguna de las partes percibe el proceso como una imposición. Además, el éxito de la mediación depende de la disposición de ambas partes a participar de buena fe y colaborar en la búsqueda de soluciones. Si una o ambas partes no están comprometidas, el proceso puede resultar ineficaz.

El plazo de quince días para la mediación asegura una resolución expedita, pero puede no ser suficiente para resolver disputas complejas. La opción de extender este plazo brinda la flexibilidad necesaria para abordar conflictos que requieren más tiempo para negociaciones detalladas y soluciones integrales.

El empleo de la mediación obligatoria puede ofrecer resoluciones rápidas y económicas, preservar relaciones laborales y permitir soluciones creativas. No obstante, su efectividad depende de la cooperación de las partes y la habilidad de los mediadores. La flexibilidad del proceso, con la posibilidad de extensión del plazo, es fundamental para asegurar que se aborden adecuadamente las complejidades de ciertos conflictos, promoviendo así soluciones justas y eficientes.

Ahora, hablando sobre conflictos laborales del tipo individual, la falta de obligatoriedad de mediación en los mismos puede generar que algunos de estos conflictos lleguen a los tribunales sin haberse si quiera intentado resolverlos previamente de manera amistosa, lo que conllevaría a sobrecargar el sistema judicial y prologar el proceso de solución para ambas partes, por lo que debería considerarse fortalecer o reformar la legislación en cuanto a los MASC, también fortalecer el rol del Ministerio de Trabajo para que pueda tener una intervención temprana en la resolución de conflictos laborales individuales. Todo esto contribuiría a que si no existe obligatoriedad al menos se incentive a las partes a que opten por los MASC para resolver sus conflictos laborales individuales. Por otra parte, el Código del Trabajo (2005) menciona:

De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
 - b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código; c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo; d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo; e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y, f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.
- Parágrafo 7mo. De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos. (art 555).

De lo anterior se detalla las funciones de la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral, subrayando su papel crucial en la facilitación de relaciones laborales armónicas y la

resolución de conflictos. Este artículo establece un marco integral para la mediación laboral, delineando funciones que van desde la promoción del entendimiento mutuo hasta la gestión de conflictos colectivos.

Primero, el artículo asigna a estas direcciones la tarea de elaborar y ejecutar programas que fomenten el contacto y la comunicación entre empleadores y trabajadores. Esta función es fundamental, ya que la prevención de conflictos a menudo depende de una buena comunicación y entendimiento mutuo. Al crear estos programas, las direcciones pueden anticipar y mitigar posibles disputas antes de que se conviertan en problemas mayores.

En segundo lugar, la realización de la mediación obligatoria conforme a lo previsto en el Código del Trabajo es otra función crítica. La mediación obligatoria permite una intervención temprana en los conflictos laborales, ofreciendo una vía estructurada y formal para la resolución de disputas. Esto no solo ayuda a resolver conflictos de manera más rápida y económica, sino que también reduce la carga sobre el sistema judicial. Además, el artículo destaca la importancia de la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo. Esta función preventiva es esencial para abordar las tensiones antes de que se escalen a conflictos mayores, permitiendo una resolución más tranquila y negociada.

Otra función significativa es el impulso a la negociación colectiva. La negociación colectiva es un medio eficaz para establecer mejores condiciones de trabajo y empleo, y la promoción de este proceso por parte de las direcciones de mediación laboral es clave para fortalecer las relaciones laborales. Al fomentar la negociación colectiva, las direcciones ayudan a las partes a alcanzar acuerdos que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores.

Impulsar el trato extrajudicial de los conflictos colectivos es otra función importante. Esta aproximación no solo es más rápida y menos costosa que el litigio, sino que también puede resultar en soluciones más satisfactorias para ambas partes, preservando y fortaleciendo las relaciones laborales.

Aplicación de la Mediación, el Arbitraje y la Conciliación en Conflictos Individuales de Trabajo

La implementación de los MASC en el ámbito laboral ecuatoriano se encuentra respaldada por la Ley de Mediación y Arbitraje, que establece los procedimientos y las garantías necesarias para que estos métodos sean efectivos y justos, pero ¿quiénes pueden someterse a este proceso y cómo deberá realizarse su aplicación?, como menciona la Ley de Arbitraje y Mediación (2006):

Podrán someterse al arbitraje regulado en esta Ley las personas naturales o jurídicas que tengan capacidad para transigir, cumpliendo con los requisitos que establece la misma. Para que las diferentes entidades que conforman el sector público puedan someterse al arbitraje, además de cumplir con los requisitos que establece esta Ley, tendrán que cumplir los siguientes requisitos adicionales: a) Pactar un convenio arbitral, con anterioridad al surgimiento de la controversia; en caso de que se quisiera firmar el

convenio una vez surgida la controversia, deberá consultarse al Procurador General del Estado, dictamen que será de obligatorio cumplimiento; b) La relación jurídica a la cual se refiere el convenio deberá ser de carácter contractual; c) En el convenio arbitral deberá incluirse la forma de selección de los árbitros; y, d) El convenio arbitral, por medio del cual la institución del sector público renuncia a la jurisdicción ordinaria, deberá ser firmado por la persona autorizada para contratar a nombre de dicha institución. El incumplimiento de los requisitos señalados acarreará la nulidad del convenio arbitral. (art 4).

En este sentido, regula la posibilidad de que personas naturales o jurídicas, con capacidad para transigir, sometan sus conflictos al arbitraje. Este mecanismo, que forma parte de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), ofrece una vía eficiente y efectiva para resolver disputas laborales individuales, presentando varias ventajas sobre los métodos tradicionales de litigio.

El arbitraje permite a las partes involucradas en un conflicto laboral someter sus diferencias a un tercero neutral, el árbitro, quien tiene la autoridad para emitir una decisión vinculante. Este proceso es particularmente beneficioso en conflictos individuales de trabajo, donde la rapidez y la especialización del árbitro pueden ofrecer una resolución más ágil y equitativa en comparación con los procedimientos judiciales convencionales. En el contexto laboral, el arbitraje puede abordar disputas relacionadas con términos contractuales, despidos, remuneraciones y otros aspectos del contrato de trabajo.

Para el sector público, el artículo 4 establece requisitos adicionales que aseguran la legalidad y legitimidad del proceso arbitral. Estos requisitos incluyen la necesidad de pactar un convenio arbitral antes del surgimiento de la controversia, la consulta obligatoria al Procurador General del Estado si el convenio se firma después de la controversia, la especificación de la relación contractual y la forma de selección de los árbitros. Además, el convenio debe ser firmado por una persona autorizada para contratar en nombre de la institución pública, garantizando así la validez y obligatoriedad del acuerdo.

La exigencia de un convenio arbitral previo es fundamental para asegurar que ambas partes han consentido voluntariamente en someterse al arbitraje, eliminando la posibilidad de coacción o sorpresa. Esto es particularmente importante en el sector público, donde las decisiones pueden tener implicaciones significativas tanto para las instituciones como para los empleados. La intervención del Procurador General del Estado proporciona una capa adicional de supervisión y legalidad, asegurando que el proceso arbitral no contraviene el interés público ni las normativas vigentes.

El arbitraje en conflictos laborales individuales ofrece varias ventajas clave. Primero, proporciona una resolución más rápida que el sistema judicial, lo que es crucial para los empleados que buscan una pronta solución a sus problemas laborales. Segundo, el proceso arbitral

es generalmente menos formal y más flexible, permitiendo a las partes adaptar los procedimientos a sus necesidades específicas. Tercero, los árbitros suelen ser expertos en la materia, lo que aumenta la probabilidad de una resolución justa y bien fundamentada.

Sin embargo, el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo mencionado acarrea la nulidad del convenio arbitral, lo que subraya la importancia de seguir estrictamente las normas legales. Esto asegura que el arbitraje sea un proceso legítimo y confiable, respaldado por el marco legal. Por otro lado, también es importante mencionar que la mediación viene fuertemente respaldada por la Ley de Arbitraje y Mediación (2006), donde se menciona lo siguiente:

La mediación podrá proceder: a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario se sustanciará el proceso según las reglas generales; b) A solicitud de las partes o de una de ellas; y, c) Cuando el juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten. Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término (art 46).

El artículo establece las condiciones bajo las cuales la mediación puede proceder en el contexto legal ecuatoriano, detallando las circunstancias en las que los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) son aplicables para resolver disputas. La mediación, como uno de los MASC, se presenta como una herramienta crucial para la resolución de conflictos de manera eficiente, voluntaria y menos adversarial que el litigio tradicional.

La mediación puede proceder en tres situaciones específicas según el texto. Primero, cuando existe un convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos a mediación. Este acuerdo previo es esencial, ya que obliga a las partes a intentar resolver sus disputas mediante la mediación antes de recurrir a los tribunales. Los jueces ordinarios están impedidos de conocer demandas sobre conflictos cubiertos por un convenio de mediación, a menos que se haya

declarado la imposibilidad de llegar a un acuerdo o las partes renuncien por escrito al convenio. Esto refuerza la obligatoriedad y el respeto al acuerdo de mediación, priorizando la resolución amigable de conflictos. La existencia de este convenio escrito es un pilar fundamental, ya que establece un compromiso inicial entre las partes para resolver sus diferencias de manera colaborativa. Este enfoque no solo reduce la carga sobre el sistema judicial, sino que también fomenta una cultura de diálogo y cooperación.

La mediación también puede proceder a solicitud de las partes o de una de ellas. Este aspecto permite flexibilidad y accesibilidad, ya que cualquier parte puede iniciar el proceso de mediación. Este mecanismo fomenta un entorno en el que las partes pueden voluntariamente buscar una solución colaborativa, evitando la rigidez y formalidad del proceso judicial. La capacidad de una sola parte para solicitar la mediación destaca la accesibilidad y la flexibilidad del proceso, permitiendo que incluso en situaciones donde una parte está más dispuesta a negociar, se pueda iniciar el diálogo y potencialmente resolver el conflicto.

Adicionalmente, la mediación puede ser ordenada por el juez ordinario en cualquier estado de la causa, ya sea de oficio o a petición de parte, siempre que las partes lo acepten. Esta disposición judicial para la mediación refuerza la flexibilidad del sistema legal ecuatoriano al permitir que, incluso una vez iniciados los procedimientos judiciales, se pueda recurrir a la mediación. Esta intervención del juez es una muestra del compromiso del sistema legal con la promoción de la mediación como un medio eficaz para la resolución de conflictos. El juez puede así actuar como un facilitador que orienta a las partes hacia una resolución más rápida y menos costosa de su disputa.

Si dentro del término de quince días desde la recepción de la notificación del juez no se presenta el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa. No obstante, las partes pueden comunicar por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término, lo que proporciona una flexibilidad adicional para asegurar que las negociaciones puedan proseguir si las partes están progresando hacia un acuerdo. Este plazo permite que la mediación se realice de manera expedita, pero también ofrece la flexibilidad necesaria para adaptarse a la complejidad de cada caso, permitiendo extensiones cuando ambas partes lo consideren necesario.

A la par, también el Código de Trabajo establece un marco legal sobre los MASC en el ámbito laboral, con el propósito de resolver de manera ágil y efectiva los conflictos que puedan surgir entre empleadores y trabajadores. La conciliación laboral es reconocida como un método alternativo a los procedimientos judiciales, promoviendo una resolución pacífica y voluntaria de las disputas. Esta herramienta está diseñada para evitar que los conflictos laborales se prolonguen innecesariamente en los tribunales, generando soluciones que sean aceptables para ambas partes involucradas.

En el Código de Trabajo, la conciliación se encuentra regulada principalmente en los artículos 470, 475, 477 y 555. Estos artículos establecen que, ante un conflicto laboral de tipo

colectivo, las partes deben acudir obligatoriamente a una audiencia de conciliación antes de iniciar cualquier proceso judicial. La finalidad de esta disposición es buscar un acuerdo que resuelva el conflicto sin necesidad de recurrir a un juicio, promoviendo la eficiencia y la reducción de costos asociados con el proceso judicial. Dentro de esta normativa, también debemos incluir al contexto la creación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los cuales juegan un papel clave ya que son las instancias encargadas de facilitar este proceso extrajudicial. Estos tribunales buscan resolver los conflictos laborales mediante mecanismos alternativos, fomentando el diálogo y la negociación entre empleadores y trabajadores. En caso de no alcanzar un acuerdo en la conciliación, el tribunal puede recurrir al arbitraje, donde un árbitro imparcial emite una resolución vinculante.

El Código de Trabajo también establece que, durante el proceso de conciliación, deben respetarse los derechos fundamentales de los trabajadores, como la irrenunciabilidad de derechos, lo que significa que cualquier acuerdo al que se llegue no puede incluir la renuncia de los derechos laborales establecidos por la ley. Este principio asegura que la conciliación no se utilice como una herramienta para socavar los derechos de los trabajadores, sino que se utilice para encontrar soluciones justas y equitativas para ambas partes.

La aplicación de los MASC, específicamente la mediación, en conflictos individuales de trabajo bajo el marco legal de los MASC, demuestra un enfoque progresista hacia la resolución de disputas. La mediación facilita un proceso donde las partes pueden dialogar abierta y honestamente, buscando soluciones que sean aceptables para ambos lados. Esto no solo ayuda a resolver el conflicto de manera más rápida y menos costosa, sino que también puede mejorar las relaciones laborales a largo plazo, promoviendo un entorno de trabajo más armonioso.

Implementación efectiva de los MASC en el ámbito laboral

La implementación efectiva de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en el ámbito laboral requiere un enfoque multifacético que involucra diversos actores y estrategias. En Ecuador, la integración de los MASC en la legislación laboral y la creación de instituciones dedicadas a su promoción y aplicación han sido pasos cruciales hacia una gestión más eficaz de los conflictos laborales, como mencionan López & Montalvo (2024) en su artículo:

La implementación efectiva de la legislación de arbitraje y mediación por parte de los diversos órganos judiciales es esencial para garantizar una participación imparcial en la resolución de conflictos y proporcionar nuevas técnicas y herramientas para estructurar un tratamiento y ordenamiento jurídico completo (p. 15).

La implementación efectiva implica, no solo la existencia de un marco legal adecuado, sino también, la capacitación continua de mediadores, la sensibilización de empleadores, empleados, y la evaluación constante de los procesos y resultados. Para lograr una implementación efectiva de los MASC en el ámbito laboral, es necesario un compromiso institucional fuerte. Los organismos encargados de la resolución de conflictos laborales deben estar adecuadamente

equipados y financiados para cumplir con su misión, bien menciona Camaño, Merchan y Díaz (2019) en su investigación:

En América Latina, a través del Fondo Multilateral de Inversiones, se permitió el financiamiento de 18 proyectos concentrados en la región en donde se admitió la introducción y utilización de los Métodos de Alternativas de Resolución de Conflictos, trabajando con asociaciones de Cámaras de Comercio y otras organizaciones. En cada uno de los países en un lapso de seis años se financió con una inversión global de \$22.5 millones y nuestro país, Ecuador, no fue la excepción, permitiendo así integrarnos en la nueva opción para la solución y contribuyendo a la modernización del sistema judicial (p. 6).

Estos proyectos, no solo buscan aliviar la carga de los sistemas judiciales tradicionales, sino también facilitar un ambiente de negocios más ágil y propicio para la resolución de disputas comerciales. La capacidad de resolver conflictos de manera rápida y eficaz es crucial para el clima de inversión y la estabilidad económica de cualquier país. Ecuador, al adoptar estos métodos, ha dado pasos importantes hacia la modernización de su sistema judicial y la mejora de su entorno empresarial.

Como lo señala Nava y Breceda (2017), a pesar de su innovación, "los tribunales convencionales no parecen ser la opción más eficaz para resolver disputas" (p. 4). Desde el punto de vista de los autores de esta investigación, estas herramientas legales han surgido para superar ciertos desafíos del sistema legal ecuatoriano, como la remisión procesal. Este obstáculo no solo impide la posibilidad de reclamar derechos y obligaciones, sino que a su vez pone en riesgo la garantía de ciertas protecciones procesales fundamentales, como el derecho a una defensa adecuada.

No obstante, el desafío persiste en la sostenibilidad de estas iniciativas una vez que el financiamiento inicial se agota. Además, la efectividad de los MASC depende en gran medida de su aceptación cultural y de su integración efectiva dentro de las prácticas judiciales y comerciales existentes. Estos aspectos requieren una planificación cuidadosa y un compromiso continuo por parte de los gobiernos locales y los actores involucrados para garantizar que los beneficios de los MASC se mantengan a largo plazo.

Esto incluye recursos materiales, así como el desarrollo de políticas y procedimientos claros que guíen el uso de los MASC. La colaboración entre el sector público y privado es esencial para crear un entorno propicio donde los MASC puedan florecer y ser aceptados como una forma legítima y eficaz de resolver disputas laborales.

La capacitación y formación de mediadores y otros profesionales involucrados en la resolución de conflictos laborales son fundamentales para el éxito de los MASC. Estos profesionales deben poseer habilidades específicas en comunicación, negociación y resolución de conflictos, además de un conocimiento profundo de las leyes laborales y los derechos de los

trabajadores. En Ecuador, varios programas de formación han sido desarrollados por universidades y organizaciones especializadas para asegurar que los mediadores estén bien preparados para enfrentar los desafíos del ámbito laboral. Encalada (2021) menciona que: “se debe incrementar la formación en cuanto a métodos alternativos desde las aulas para ir cambiando paulatinamente la cultura de litigio tan marcada que tenemos en nuestro país.” (p. 85)

La formación continua es igualmente importante para mantener a los profesionales actualizados con las mejores prácticas y los cambios en la legislación laboral. La capacitación debe incluir componentes prácticos, como simulaciones y estudios de casos, que permitan a los mediadores adquirir experiencia antes de enfrentarse a situaciones reales. Esta preparación integral asegura que los profesionales no solo tengan el conocimiento teórico, sino también las habilidades prácticas necesarias para manejar conflictos laborales de manera efectiva.

La promoción y sensibilización sobre los MASC entre empleadores, empleados y el público en general son esenciales para su aceptación y uso efectivo. Muchas personas desconocen los beneficios de la mediación y la conciliación o tienen percepciones erróneas sobre estos métodos. Por lo tanto, es crucial llevar a cabo campañas de sensibilización que expliquen cómo funcionan los MASC y los beneficios que pueden ofrecer en términos de tiempo, costo y satisfacción de las partes involucradas. Estas campañas pueden incluir talleres, seminarios y materiales educativos distribuidos en lugares de trabajo y a través de medios de comunicación. Además, es importante involucrar a líderes sindicales y empresariales en estos esfuerzos, ya que su apoyo puede influir significativamente en la adopción de los MASC en la resolución de conflictos laborales, sobre todo los de tipo individual.

El fortalecimiento institucional es un componente crítico para asegurar la implementación efectiva de los MASC en el ámbito laboral. Esto implica desarrollar y mantener estructuras organizativas sólidas que puedan apoyar el uso de la mediación y otros MASC. En Ecuador, esto ha incluido la creación de centros de mediación que ofrecen servicios especializados en conflictos laborales. En concordancia con lo anteriormente señalado, Poveda (2006) concluye que:

Sería muy importante sin embargo que todos estos centros puedan identificar la percepción que tienen los usuarios respecto a la eficacia del proceso de mediación e implantar los mecanismos que asegure un mayor acceso de la población a este mecanismo de resolución de conflictos, garantizando pertinencia, eficacia y efectividad de procedimientos y enfoques de mediación implantados y promueva en los sectores públicos y privados la asignación de recursos suficientes para llevar a cabo el proceso. (p. 64)

El fortalecimiento institucional también requiere asegurar que estos centros cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios para operar de manera eficiente. Esto incluye la contratación de mediadores capacitados, así como el desarrollo de sistemas administrativos que faciliten la gestión de casos y el seguimiento de los acuerdos alcanzados. Además, es necesario que estos centros se inscriban en el Consejo de la Judicatura para poder funcionar legalmente. El

Ministerio del Trabajo (2022), a través del Acuerdo Ministerial N° MDT 2022-236, define directrices para la mediación en conflictos laborales en el sector privado, asegurando que sea gratuita, eficiente y comprensible para las partes involucradas, y garantizando el respeto a principios fundamentales como la voluntariedad y la irrenunciabilidad de derechos.

En línea con estas directrices, Paredes (2022) destaca la mediación “como una herramienta valiosa para la resolución de conflictos, tanto colectivos como individuales” (pp. 53). Esta metodología ofrece diversas ventajas, como su mayor agilidad en comparación con los procesos judiciales. Además, su implementación es más sencilla en entornos laborales, ya que reduce el nivel de confrontación y contradicción entre las partes involucradas. Un aspecto fundamental es su capacidad para crear un ambiente favorable que fomenta relaciones beneficiosas y garantiza de manera más efectiva los derechos de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Los MASC representan un campo en constante evolución, y su futuro promete ser tan dinámico como diverso. En un mundo cada vez más interconectado y complejo, la necesidad de mecanismos que promuevan la resolución pacífica de disputas es cada vez más apremiante. Los MASC, con su enfoque en la mediación, el arbitraje y otros métodos colaborativos, se perfilan como herramientas esenciales para la gestión de conflictos laborales.

Las innovaciones tecnológicas están transformando rápidamente la manera en que se gestionan y resuelven los conflictos laborales, en el contexto de los MASC, la tecnología ofrece nuevas herramientas que pueden hacer los procesos más accesibles, eficientes y efectivos. Una de las principales innovaciones es el uso de plataformas en línea para la mediación. Estas plataformas permiten que las partes en conflicto participen en audiencias de mediación desde cualquier ubicación, eliminando barreras geográficas y reduciendo los costos asociados con los desplazamientos y el tiempo. Estas innovaciones tecnológicas no solo mejoran la eficiencia, sino que también pueden aumentar la accesibilidad de los MASC. Las plataformas en línea pueden ser especialmente beneficiosas para los trabajadores en áreas rurales o remotas, que de otro modo tendrían dificultades para acceder a servicios de mediación. Además, las herramientas tecnológicas pueden ayudar a estandarizar los procesos y asegurar que se sigan las mejores prácticas, lo que puede mejorar la calidad y la consistencia de las resoluciones.

En muchos países, incluido Ecuador, ha habido un reconocimiento creciente de la importancia de los MASC y, como resultado, se han implementado reformas legales para promover y facilitar su uso. Estas reformas incluyen la creación de marcos legales claros que definen los procedimientos y las garantías para la mediación y otros MASC, así como también el establecimiento de centros de mediación. Además, las leyes han establecido mecanismos para supervisar y evaluar los procesos de mediación y otros MASC, lo que ayuda a asegurar que estos métodos se utilicen de manera efectiva y ética. Estos cambios legislativos reflejan una tendencia

global hacia la adopción de métodos más eficientes y menos confrontativos para la resolución de conflictos laborales.

Sin embargo, al existir ciertos vacíos legales en cuanto a solución de conflictos laborales individuales, se estaría poniendo en riesgo la utilización de MASC para resolver conflictos sin la necesidad de llegar a instancias judiciales, por ejemplo, al no existir una reforma legislativa sobre la obligatoriedad de mediación en conflictos laborales conllevaría a una sobrecarga del sistema judicial y se prolongaría el proceso de solución para las partes. Entonces, para suplir esta falta en la legislación y potencialmente resolver este problema se podría considerar, por ejemplo, definir normas más claras sobre los procedimientos de mediación, incluyendo plazos específicos y requisitos para su cumplimiento, para asegurar que sea un paso obligatorio en el proceso de resolución de conflictos. Otra solución podría ser el ofrecer incentivos para las partes involucradas en un conflicto laboral que elijan la mediación, se podrían reducir las costas judiciales o proporcionar otros beneficios para aquellos que opten por resolver sus conflictos mediante la mediación.

Una de las principales barreras es la falta de conocimiento y comprensión sobre los MASC entre los empleadores y empleados, así como también la falta de recursos adecuados. Aunque se han creado centros de mediación, no siempre cuentan con los recursos humanos y materiales necesarios para operar de manera eficiente. Esto puede limitar su capacidad para manejar un gran volumen de casos y para proporcionar servicios de alta calidad. Además, la falta de formación continua para mediadores puede resultar en una falta de habilidades y conocimientos actualizados, lo que puede afectar la efectividad de los procesos de MASC.

A pesar de estas barreras, existen numerosas oportunidades para mejorar la implementación y efectividad de los MASC en el ámbito laboral. Una de las principales oportunidades es la expansión de la capacitación y formación para mediadores. Al invertir en programas de formación continua que incluyan tanto componentes teóricos como prácticos, se puede asegurar que los profesionales estén bien preparados para manejar una variedad de conflictos laborales y para utilizar las tecnologías emergentes de manera efectiva. Otra oportunidad significativa es la promoción y sensibilización sobre los MASC. Al aumentar la conciencia y comprensión sobre los beneficios de estos métodos, se puede fomentar una mayor aceptación y uso entre empleadores y empleados. Esto puede incluir campañas de sensibilización a través de medios de comunicación, talleres y seminarios en lugares de trabajo, y la inclusión de información sobre los MASC en programas de educación laboral y formación profesional.

Finalmente, es crucial seguir investigando y revisando las normativas, sentencias y acuerdos legales vinculados a la resolución de conflictos laborales individuales. Este seguimiento continuo permitirá mejorar los procesos de resolución de conflictos y aumentar la eficacia en los mismos.

CONCLUSIONES

El análisis de la eficacia y aplicabilidad de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) en la resolución de conflictos individuales laborales en Ecuador revela que, aunque estos métodos presentan numerosas ventajas, como la rapidez, la economía y la reducción de formalidades en comparación con los procesos judiciales tradicionales, aún existen desafíos significativos que deben ser abordados como la falta de conocimiento sobre su existencia y beneficios, así como también la falta de recursos para su efectiva aplicación.

La normativa legal y jurídica de Ecuador incluye la mediación obligatoria para la resolución de conflictos laborales colectivos, pero no aborda explícitamente los conflictos individuales. Es fundamental llenar estos vacíos legales para proporcionar un marco claro y efectivo para la mediación en conflictos laborales individuales, garantizando así una mejor protección y resolución para los trabajadores.

La adopción de tecnologías, como las plataformas en línea para la práctica de audiencias de mediación, está transformando la resolución de conflictos laborales individuales. Estas herramientas no solo mejoran la eficiencia de los procesos, sino que también aumentan su accesibilidad, permitiendo que trabajadores en áreas remotas participen en la resolución de sus disputas sin necesidad de desplazamientos físicos.

La efectividad de los MASC depende en gran medida de la formación y capacitación de los profesionales en quienes recaiga la responsabilidad de ser el tercero neutral que ayude a resolver los conflictos de las partes. Es crucial que estos profesionales estén bien preparados, con habilidades específicas en comunicación y negociación, así como un conocimiento profundo de las leyes laborales y los derechos de los trabajadores, para manejar eficazmente los conflictos laborales individuales.

Finalmente, mientras que los MASC ofrecen un camino prometedor hacia una resolución de conflictos laborales más armoniosa y efectiva en Ecuador, es necesario abordar varios desafíos para asegurar su implementación y éxito a largo plazo. Esto incluye la actualización del marco legal, la formación continua de profesionales, la sensibilización de los usuarios y la integración de tecnologías innovadoras. Solo con un enfoque integral se podrá maximizar el potencial de los MASC para transformar la gestión de conflictos laborales individuales en Ecuador.

REFERENCIAS

- Ley de Arbitraje y Mediación [LAM]. Art. 4. 14 de diciembre de 2006 (Ecuador).
- Ley de Arbitraje y Mediación [LAM]. Art. 46. 14 de diciembre de 2006 (Ecuador).
- Caamaño, N., Merchan Palacios, S. J., & Díaz Páez, S. (2019). La mediación y justicia en la solución pacífica de conflictos en Ecuador. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 15(44), 62-70.
- Código del Trabajo [CT]. Art. 455. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).
- Código del Trabajo [CT]. Art. 470. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Art. 233. 22 de mayo de 2015 (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 190. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- Cruz Villalón, J. (2012). El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España. *IUS ET VERITAS. Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, 45, 10, 120-134.
- Encalada, G. (2021). *Métodos alternativos de solución de conflictos en el Ecuador: sus alcances y limitaciones* [Tesis, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/36791>
- Franco, O. (15 de abril de 2015). Mediación electrónica (e-Mediación). Diario La Ley.
https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Conforti/publication/334479739_Mediacion_electronica_e-mediacion/links/5d2d80d492851cf44087296f/Mediacion-electronica-e-mediacion.pdf
- Galdos Kajatt, C. P. M. (2000). Negociación. *Derecho & Sociedad*, (14), 19-35.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16622>
- López, D. H., & Montalvo-Ramos, F. A. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *MQRInvestigar*, 8(1), 2780–2801.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- Menoscal Loja, M. R., & Vera Henríquez, A. A. (2014). *La Conciliación como una Alternativa en la Solución de Conflictos en el Ecuador* [Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/487>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-236.
<https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-mdt-2022-236/>
- Moore, C. W. (1995). *El proceso de Mediación: Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Ediciones Granica S.A.
- Nava, W., & Breceda, J. A. (2017). Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: Un acceso a la justicia consagrado como derecho humano en la Constitución mexicana. *Cuestiones constitucionales*, 37, 203-228.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2017.37.11457>

- Paredes, J. N. (2022). *La mediación como herramienta en la resolución de conflictos laborales, distrito 14D05 Taisha-Educación, Morona Santiago, Ecuador, 2020* [Tesis, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2679>
- Poveda Camacho, G. E. (2006). *Medios alternativos de solución de conflictos en Ecuador: la mediación* [Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/824>