

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA DE DERECHO

SEDE QUITO

ENSAYO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS
TRIBUNANES DE LA RÉPUBLICA ECUATORIANA

TEMA DE ENSAYO:

“LA OBLIGATORIEDAD EN LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL”

AUTORA:

ESTEFANY CRISTINA ACHUPALLAS GAVILANES

ASESOR:

AB. EUGENIO ÉGÜEZ VALDIVIESO, MSC.

QUITO – 2023

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ab. Eugenio Égüez Valdivieso MSc. Docente de la carrera de Derecho Sede Quito de la Universidad Metropolitana, en calidad de tutor.

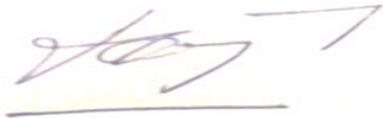
Certifico

Que la estudiante **Estefany Cristina Achupallas Gavilanes**, portadora de la cédula de ciudadanía N° 1726451139, ha culminado el trabajo de investigación con el tema: “**LA OBLIGATORIEDAD EN LA MEDIACIÓN EN MATERIA LABORAL**”, mismo que ha sido revisado en su totalidad, por lo que se aprueba su presentación por cumplir con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Es todo lo que puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del respectivo jurado.

Quito, a 09 días de enero de 2023

Atentamente



Ab. Eugenio Égüez Valdivieso, MSc.

C.C.: 1705266656

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Estefany Cristina Achupallas Gavilanes, estudiante de la Universidad Metropolitana “UMET”, declaro de forma libre y voluntaria que el presente ensayo para examen complejo previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República, que versa sobre: “La Obligatoriedad en la Mediación en Materia Laboral” y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, el cual se ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Estefany Cristina Achupallas Gavilanes

CC.1726451139

AUTORA

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Estefany Cristina Achupallas Gavilanes, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del presente ensayo para examen complejo previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República, acorde con el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los conocimientos, creatividad e innovación, manifiesto mi voluntad de ceder a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Atentamente.

Estefany Cristina Achupallas Gavilanes

CC.1726451139

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis padres que durante el desarrollo de mi vida me han formado con valores y principios que han permitido formar a la persona que soy en la actualidad, por el gran esfuerzo y al ejemplo de superación ante las adversidades, no me he rendido frente a nuevos retos.

A mis hermanos Johnny y Kimberly que me han acompañado en cada logro y los han celebrado como si fuesen propios, por ese apoyo incondicional y por cada consejo que me ha impulsado para continuar.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por las bendiciones y por permitirme estar donde estoy, porque sin él ningún logro sería posible.

A mis padres, que, a pesar de los momentos difíciles, jamás han dejado de brindarme ese apoyo incondicional, quienes han tenido palabras de aliento para cuando no veía solución y siempre con una sonrisa de preocupación me consolaban cuando no obtenía las calificaciones que esperaba, sin duda todos y cada uno de mis logros van para ustedes.

Quiero agradecer a mi hermano mayor Johnny que ha sido como un padre y ejemplo a seguir, además de siempre ser mi protector ante cualquier adversidad, me ha exigido superar mis inseguridades en este arduo camino. A mi hermana Kimberly que más allá de tener un vínculo sanguíneo es mi mejor amiga y quien fue el principal apoyo para comenzar y culminar esta hermosa carrera de Derecho.

A la prestigiosa Universidad Metropolitana, que me ha permitido vivir una de las mejores etapas de mi vida, por regalarme grandes momentos, magnificas amistades y lo más importante por todo el conocimiento impartido para ser una gran profesional.

De manera especial, quiero agradecer a mi tutor, Ab. Eugenio Égüez Valdivieso, MSc. por compartir sus conocimientos, quien más allá de ser un docente es una gran persona que con su sabiduría a formado futuros profesionales que les apasiona lo que hacen, agradecerle por toda la paciencia y apoyo que me ha brindado durante la formación como abogada y especialmente por guiarme en el desarrollo del ensayo de titulación.

INDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	II
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS.....	V
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	1
OBLIGATORIEDAD EN LA MEDIACION EN MATERIA LABORAL.....	3
La mediación como herramienta constitucional de la democracia	3
Mediación y sistema judicial ecuatoriano	3
La mediación laboral en Ecuador.....	4
Principios de la mediación	8
Principio de oportunidad	8
Voluntariedad de las partes	9
Principio de confidencialidad	10
Principio de neutralidad	10
¿Cuándo el mediador pierde la neutralidad?	11
Principio de flexibilidad	12
Obligatoriedad en la Mediación en materia laboral	12
Principio de honestidad	12
Principio de equidad	13
Principio de profesionalidad.....	13
Mediación laboral	13
Qué es un conflicto colectivo laboral.....	14
Procedimiento de mediación laboral.....	16
Ventajas de la mediación.....	19
CONCLUSIONES	21
RECOMENDACIONES.....	22

BIBLIOGRAFÍA..... 23

RESUMEN

La mediación laboral es un mecanismo que se adoptó en el Ecuador para desaturar la vía judicial y es por ello que es un método alternativo de solución de conflictos, la Constitución de la Republica Ecuatoriana hace saber que la mediación será principalmente voluntaria, es aquí donde se encuentra una antinomia con el Código de Trabajo en el Artículo 470 donde tipifica la mediación obligatoria, la cual a causado una serie de conflictos ya que los profesionales y estudiantes de derecho la interpretan de manera errónea por lo que da a entender su título. La mediación obligatoria en materia laboral del articulo 470 hace saber que es un recurso que podrán hacer uso quienes se encuentren en conflictos colectivos de trabajo y así solucionarlo en la mediación, pero en caso de no asistir a la mediación obligatoria no se verán en ningún problema pues se continuara con el procedimiento pertinente.

Palabras clave: Mediación / Laboral / Obligatoriedad / Alternativo / Voluntario

ABSTRACT

Labor mediation is a mechanism that was adopted in Ecuador to desaturate the judicial process and that is why it is an alternative method of conflict resolution, the Constitution of the Ecuadorian Republic makes it known that mediation will be mainly voluntary, it is here where finds an antinomy with the Labor Code in Article 470 where it typifies mandatory mediation, which has caused a series of conflicts since professionals and law students misinterpret it by what its title implies. The mandatory mediation in labor matters of article 470 makes it known that it is a resource that can be used by those who are in collective labor disputes and thus solve it in mediation, but in case of not attending the mandatory mediation they will not see themselves in any problem then the relevant procedure will continue.

Keywords: Mediation / Labor / Mandatory / Alternative / Voluntary

INTRODUCCIÓN

La obligatoriedad en la mediación en materia laboral es un tema controversial, pues este induce a los profesionales y futuros profesionales del Derecho a que caigan en errores al momento de interpretar la norma. El artículo 470 del Código Laboral (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) tipifica a la mediación obligatoria, al analizar el artículo 470 se ha realizado una investigación con la ayuda de libros, revistas científicas y sitios web, para determinar si es que el título del artículo 470 del Código Laboral que dice mediación obligatoria induce a un error en la interpretación pues algunos profesionales consideran que en materia laboral la mediación es obligatoria, sin embargo es preciso establecer que la obligatoriedad se refiere al empleador o el trabajador, y que tengan conocimiento que tienen a disposición esta alternativa de solución de conflictos y aclarar que por lo tanto no es obligatoria y que tanto el empleador o el trabajador no pueden acudir y como consecuencia de su segunda negativa consecutiva ello el problema se ventilara en otra instancia, con la supervisión de un inspector de trabajo.

La voluntariedad es uno de los principios fundamentales en la mediación pues la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) en el artículo 190, inc. 1 y en el artículo 97, hace énfasis en que los conflictos que sean transigibles podrán acceder a los diferentes métodos alternativos para solucionar conflictos como lo es la mediación, la voluntariedad hace referencia a que durante la audiencia de mediación las partes darán a conocer sus intereses y estos serán respetados en su totalidad pues el mediador será el encargado de guiar y asistir a las partes para que estos obtengan el cumplimiento de sus necesidades.

La mediación en el Ecuador tiene un gran recorrido desde el año 1997 hasta la actualidad, lo que permitido se generen avances para que se considere como un método alternativo de solución de conflictos formal, pues al momento en que las partes involucradas en un conflicto colectivo laboral lleguen a un acuerdo total o parcial firman el acta de mediación o en el caso de imposibilidad de acuerdo se firma el acta de imposibilidad de acuerdo, esta acta tiene efectos de sentencia ejecutoriada, cosa juzgada o será una vía de apremio, es decir que en caso de incumplimiento del acta de mediación la parte que considere que se vulnero lo pactado procederá a la

ejecución del acta de conformidad con lo establecido en el COGEP (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015).

El Estado ecuatoriano busca que los nuevos profesionales cambien el chip de sistema adversarial e influir a la sociedad y a los profesionales poner en uso las nuevas alternativas para solucionar conflictos de una manera pacífica y que de esta manera los ciudadanos pongan en práctica una cultura de paz, la Constitución de la República del Ecuador goza de un amplio catálogo de derechos donde los principios van sobre las normas, en la mediación se ven claramente reflejados un conjunto de principios que permiten que la mediación sea efectiva.

OBLIGATORIEDAD EN LA MEDIACION EN MATERIA LABORAL

Es necesario conocer cuáles son los antecedentes de la mediación, pues cada uno de los grupos que conforman la sociedad debe reconocer la importancia de la misma a partir de sus orígenes hasta la actualidad.

La mediación como herramienta constitucional de la democracia

El constitucionalismo social con su surgimiento a partir de la Ley Fundamental alemana del año 1949 y esta incrementó la idea de una democracia la cual fue la base para garantizar los derechos sociales y no solamente los derechos de primera generación es decir aquellos derechos civiles y políticos.

Con la saturación del sistema judicial, la tutela de los derechos civiles y políticos exigían mayor actividad judicial, debido a que se generaban conflictos de los mismos y es por ello que se buscaban alternativas que ayuden a mejorar esta carga procesal en el sistema judicial.

La mediación ofrece un método alternativo para solucionar dichos conflictos de manera extrajudicial, y de esta manera la mediación se convierte en un auxiliar del servicio judicial para garantizar la exigibilidad de los derechos que se ven vulnerados o así lo considerasen, es así que la mediación se vuelve una herramienta para solucionar conflictos y también para garantizar los derechos de un Estado democrático.

Mediación y sistema judicial ecuatoriano

El 4 de septiembre de 1997 La Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006) es implementada en el Ecuador, para lo cual yace 25 años se encuentra en el sistema extrajudicial ecuatoriano, y es por ello que esta fecha fue declarada como el Día Nacional de la Mediación. (Recuerda que en cada ley indica quien es la que expide no solamente la Asamblea Nacional es quien dispone normativa, de igual forma debes de ver bien en cada código cuando. Cada ley tiene fecha, mes y año de expedición debes de poner en las citas xq sino lo haces las citas estarían erróneas)

En el Ecuador hasta el año 2017 se implementaron 136 oficinas ubicadas en distintos puntos del país, en los 11 cantones y 24 provincias del estado ecuatoriano. En la actualidad según la función judicial (Ecuador, Consejo de la Judicatura, 2022)

existen 165 oficinas a nivel nacional que han sido aprobados por el pleno y por la dirección general del consejo de la judicatura hasta el corte al 27 de diciembre de 2022, además, a través de la Mediación se plasmaron más de 100.000 acuerdos, lo que significa 11% de descongestión para el sistema judicial y un ahorro de más de 27 millones de dólares en recursos del Estado.

La mediación laboral en Ecuador

La mediación laboral en el Ecuador según (Pullupaxi Castro, 2014) cita a Jorge Vásquez López, en su libro "El Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual" (Vásquez López J. V., 2004), expresa lo siguiente: "Todo ordenamiento legal tiene su base fundamental en las normas constitucionales. Los Estados, las Repúblicas al establecer las bases de sus instituciones fijan en su Constitución los principios rectores de los derechos y obligaciones de sus ciudadanos". El sistema ecuatoriano se ve regido por una serie de principios entre los cuales la supremacía constitucional es uno de los principios teóricos del Derecho que enmarca lo expresado por el autor Gustavo Ordoqui Castilla en su libro "Abuso De Derecho" (Ordoqui Castilla, 2014) establece lo siguiente " El principio refiere a una norma de conducta que, en cuanto tal, se legitima por sí misma en su vigencia y su fuerza".

La Constitución de la República del Ecuador es aquella que encabeza a cada uno de los ordenamientos jurídicos dependientes inferiores de la misma, las cuales para que tengan validez deben conservar concordancia con el texto de la Constitución de la República del Ecuador. La Constitución de la Republica Ecuatoriana el Art. 190, inciso 1 (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008), reconoce a la Mediación como "procedimientos alternativos para la solución de conflictos." la mediación procederá únicamente en aquellas materias transigibles como (Ecuador, Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial, 2019):

En materia de Familia:

- Fijación, aumento o disminución de pensiones alimenticias.
- Alimentos congruos
- Régimen de visitas
- Alimentos para mujer embarazada
- Fórmula de pago de liquidación de alimentos

- Tenencia (por derivación judicial y con informes técnicos)

En materia de Civil:

- Demarcación de linderos
- Cobro de deudas
- Incumplimiento de contrato
- Indemnización por daños y perjuicios
- Servidumbres

Solo por derivación judicial:

- Prescripción adquisitiva de dominio
- Amparo posesorio
- Acción Reivindicatoria
- Liquidación de sociedad conyugal
- Amparo posesorio
- Daño Moral

Inquilinato

- Devolución de garantía
- Pago de cánones atrasados de arrendamientos
- Desocupación del inmueble
- Incumplimiento de contrato de arrendamiento

En materia Laboral

- Forma de pago de liquidación laboral
- Forma de pago de jubilación patronal
- Pago de sueldos atrasados

Convivencia social o vecinal

- Fórmula de pago de alcúotas atrasadas
- Uso de áreas comunales
- Respeto de normas de convivencia comunitaria (Estatutos y Reglamentos)
- Daños y perjuicios de ínfima cuantía

Derechos de consumidores y usuarios

- Pago de servicios básicos
- Reclamos sobre calidad de bienes
- Reclamos por publicidad engañosa
- Reclamos por mala calidad de servicios

En la materia de tránsito únicamente por remisión

Entonces, la mediación actuará como mecanismo para manejar conflictos de carácter extrajudicial, es por ello que La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) establece en el Artículo 97

Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

El Art 98 de la Constitución de la República (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008) dispone:

Los individuos y los colectivos podrán ejercer el derecho a la resistencia frente a acciones u omisiones del poder público o de las personas naturales o jurídicas no estatales que vulneren o puedan vulnerar sus derechos constitucionales, y demandar el reconocimiento de nuevos derechos.

El Estado ecuatoriano busca influir a la sociedad nuevas alternativas para solucionar conflictos de una manera pacífica y que de esta manera los ecuatorianos pongan en práctica una cultura de paz, que si bien es cierto el hecho que una sociedad no tenga conflictos no es algo positivo, sino que la misma sepa cómo actuar y como solucionar dichos conflictos de la mejor manera, pues la cultura de paz es un conjunto de valores, comportamientos y actitudes que rechazan completamente la violencia y buscan la paz.

La paz que es un valor que en cuanto toma una forma jurídica, se convierte en un derecho necesario para la armonía y convivencia de calidad, se ha definido que paz es la ausencia de violencia lo cual no considero cierto en su totalidad, Johan

Galtung define a violencia como "Es un fenómeno diferente, es una agresión contra necesidades básicas"

Héctor Gros Espiell (2005) cita a Hans Kelsen quien establece, " El Derecho es por esencia para preservar la paz" y la mediación va de la mano con la cultura de paz, que tienen como objetivo que tanto como de forma individual y colectiva busquen soluciones favorables para aquellos que mantienen un conflicto.

El Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) de igual manera contempla a la mediación con respecto a la resolución de conflictos de manera colectiva e individual, para el funcionamiento existe el Reglamento para que pueda funcionar el Centro de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2019) establece en el Art. 2.

Objeto. - El Centro de Mediación Laboral del Ministerio del Trabajo tiene por objeto contribuir a la solución de conflictos transigibles en materia laboral, mediante la utilización de la mediación como método alternativo de solución de conflictos reconocido en la Constitución de la República del Ecuador.

Lo expresado se puede concluir que la Constitución de la República del Ecuador constituye un fundamento sobre el cual se establece una base para la totalidad del ordenamiento jurídico, la cual determina de manera consecutiva las condiciones de validez de las demás normas, prevaleciendo la norma suprema lo que significa que las normas constitucionales se caracterizan por tener una fuerza jurídica especial, denominada supe legalidad que genera jerarquización y predominancia.

Los MASC métodos alternativos de solución de conflictos son procedimientos que se encuentran reconocidos como procedimientos que de llevan a cabo fuera de los juzgados o los tribunales, entre aquellos que son reconocidos por legislaciones son la conciliación, arbitraje y mediación, las cuales se caracterizan por ser procedimientos que en gran medida son dependientes de la voluntariedad de las partes que intervienen en el conflicto, ya sea para iniciar o dar fin al conflicto, el colombiano Alberto Vittone Dávila (Vittone Dávila, 2010) define a la mediación como;

A la mediación, en general es un sistema voluntario e informal en que un tercero neutral ayuda a que dos partes hallen libre y pacíficamente, por si mismas, la solución de un conflicto. Cuando un acuerdo entre dos partes es alcanzado con la asistencia de ese tercero neutral, el acuerdo se ha logrado a través de la mediación.

Los procedimientos de conciliación, arbitraje y mediación son coactivos pues el procedimiento ordinario busca con afán el cumplimiento del acuerdo al que lleguen las partes, por otra lado, los mecanismos mencionados permiten que los intervinientes tomen conciencia de su comparecencia con respecto a los organismos judiciales cuando sean únicamente necesarios, que de tal manera permitan que aquello se constituya en artificios de la solución de los conflictos personales o colectivos de manera extrajudicial.

La importancia actual de los métodos alternativos de solución de conflictos tiene una razón fundamental, debido a la deficiencia de juzgados o tribunales para tramitar los procedimientos ordinarios que son sometidos a su conocimiento a la mayor brevedad posible, es decir, que se trata de cumplir con los principios procesales de economía procesal y celeridad procesal, además, de la necesidad de encontrar soluciones por la vía de la cultura de paz y del compromiso de manera consciente entre las partes al momento de la confrontación.

La Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006) en el Art. 43 establece lo siguiente:

La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

Es necesario recalcar que en dicha ley menciona que las partes van conducir la sesión con la ayuda de un mediador para realizar un acuerdo voluntario, es decir que las partes que tienen un conflicto directo darán las alternativas que consideren benefactorías para ambos y así ninguno considere que se vio afectado.

El mediador es aquel que tiene la tarea de guiar la comunicación entre las partes para que el acuerdo que se genere surja de ambos, mas no dar una solución dicho mediador.

Principios de la mediación

Principio de oportunidad

Según el Art.233 del Código Orgánico General de Procesos (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015)

Art. 233.- 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.

Entonces el principio de oportunidad es aquel que brinda la libertad para que las partes en el momento que consideren oportuno concilien el conflicto que están llevando, siempre y cuando se respeten los valores que así establece, los cuales deben ser cumplidos por las partes que intervienen en la mediación.

Voluntariedad de las partes

Este principio significa que las partes iniciarán y finalizarán el proceso de mediación con carácter totalmente voluntario y sin que su decisión en uno u otro sentido tenga consecuencias jurídicas en la resolución del procedimiento judicial, esto se aplica en el caso de los posibles acuerdos que logren obtener las partes. Así mismo, se ha de dar la voluntariedad respecto a la firma del contrato de mediación que da origen a la misma, a pesar de que el contenido mínimo sea necesario y también se ha de predicar este carácter del posible acuerdo mediado al que puedan llegar las partes y que les pertenece de modo exclusivo.

En el Art. 233 COGEP (Ecuador, Asamblea Nacional, 2015) establece "La conciliación se regirá por los principios de voluntariedad de las partes". Esto se traduce en dos aspectos importantes:

- Primero: la voluntariedad para ingresar a una mediación debido a que desde el momento en que se realiza la invitación para acudir a la reunión de mediación su asistencia será voluntaria, el acuerdo al que lleguen será de manera voluntaria y el cual surgirá de las partes, pues la comunicación será manejada por el mediador.
- Segundo: la libertad para permanecer en ella o retirarse del proceso en cualquier momento de su desarrollo. Las partes podrán darle fin a la reunión en caso de no sentir que se está cumpliendo con sus intereses o no están siendo dados la misma importancia, podrán darle fin o solicitar un receso.

Este principio se predica también del mediador respecto al inicio del proceso, ya que puede declinar su nombramiento en determinadas circunstancias, y respecto

de su permanencia en la mediación, puesto que podrán poner fin al proceso si se precia falta de buena fe o de colaboración de las partes, que no se respetan las condiciones establecidas o que el proceso se ha vuelto inútil para la finalidad perseguida, teniendo en cuenta las cuestiones sometidas a la mediación.

Principio de confidencialidad

El principio de confidencialidad es fundamental en una mediación, pues se sostiene que sin confidencialidad la confianza de las partes de verá debilitada. La confidencialidad en la mediación no es solamente con las cosas que se traten durante la mediación, sino también en aquellos detalles que se dieron antes de acudir a la reunión y en el caso de llevarse reuniones privadas por separado también serán confidenciales.

Implica que todo lo que se diga en el proceso de mediación debe mantenerse en secreto. No se puede utilizar una de las partes fuera del proceso, como testigo o perito. La confidencialidad afecta tanto al mediador como a las partes en mediación.

Excepciones para romper dicho principio:

- La comisión de un delito grave.
- Maltrato o abuso a menores o situaciones que ponen en peligro o riesgo a los mismos.

Principio de neutralidad

La neutralidad es aquel ideal de conducta que debe tener un mediador, quien es sólo un tercero válido para que “las partes encuentren la verdadera satisfacción de sus intereses auto componiendo la disputa”. En la Ley de Arbitraje y Mediación establece; (Ecuador, Congreso Nacional, 2006)

Art. 43.- La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

Sea cual fuere el resultado del proceso de mediación, el mediador tiene un papel neutro en el que no debe tomar un lado o fomentar un proceso desbalanceado, más bien tiene que entender a cada parte desde su punto de vista, sin tomar partidos y sin dar una asesoría legal que de ventaja particular a una de las partes.

El mediador siempre respetará el punto de vista de los implicados en el conflicto, así como el resultado de la Mediación. En ningún momento impondrá criterios propios, aunque si ayudará de forma activa a las partes en la búsqueda y formulación de alternativas (Ecuador, Congreso Nacional, 2006)

En el Ecuador este principio se encuentra recogido en la Ley de Arbitraje y Mediación en el artículo 43 al hablar de un tercero neutral que es el mediador.

La neutralidad se refiere a los pensamientos, actitudes que tiene el mediador:

- Con respecto a las partes.
- Con respecto a los temas en disputa, y los vínculos que puede tener con ellas.
- Con respecto a la solución de la disputa.

Es neutral la persona que entre las partes involucradas permanece sin inclinarse a ninguna de ellas, lo que va a distinguir neutralidad de indiferencia. El mediador que comprende un estado emocional no pierde la neutralidad, pero tampoco se mantiene indiferente, más aún, con esa actitud puede ayudar a las partes afectadas a sondear los intereses de ambos y las necesidades subyacentes, así como las alternativas para satisfacerlas.

Para que la imparcialidad pueda ser efectiva, el mediador debe abstenerse de intervenir, no solo en los casos en que tenga conflictos de intereses entre las partes, sino, también, en aquellos en que exista o haya existido relación personal o profesional con alguno de los sujetos que asistan a la mediación, pudiendo ser recusado por estas mismas razones.

¿Cuándo el mediador pierde la neutralidad?

- Cuando permite que la historia de una de las partes predomine.
- Triangula la relación, dejándose seducir por una de las partes (lo vuelve adversario de la otra).
- Adopta una definición específica del problema.
- Opina desde su perspectiva y aconseja a las partes o a una de ellas en forma particular.
- Promueve una negociación prematura, sin tener conocimientos de sus **intereses**.

Elementos básicos para concretar la neutralidad: equidistancia e imparcialidad.

Equidistancia: Otorgar las mismas posibilidades a todas las partes involucradas, es decir, el mismo tiempo de exposición, la participación igualitaria en las sesiones privadas y conjuntas, la misma atención, la misma exigencia para el cumplimiento de las reglas del proceso.

Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas o cosas, que permite juzgar con rectitud. Incluso se afirma que, además, implica no timar partido por ninguna de las partes sino hacerlo a favor de todas ellas. Algunos autores afirman que más que imparcial el mediador debe ser multiparcial.

Principio de flexibilidad

El proceso de mediación debe ser flexible para poder adaptarse a las circunstancias concretas del caso y de los sujetos. Las pautas a seguir se convienen en cada caso por el mediador y las partes al inicio del proceso, incluida su duración.

Las normas procesales que rigen la mediación tienen mayor funcionalidad y flexibilidad que las que se aplican en los procesos ante la justicia ordinaria, caracterizados por su lentitud y formalismo. Este informalismo y simplicidad permite mayor eficiencia, celeridad y adecuación a los casos concretos.

Obligatoriedad en la Mediación en materia laboral**Principio de honestidad**

Mediante este principio se debe promover la honestidad en la audiencia de mediación lo cual presupone que es el proceder honesto y leal de las partes, para poder solucionar el conflicto. y así agilizar la resolución del litigio, facilitando a las partes la toma de decisiones, la comunicación y la comprensión. El principio de honestidad ayuda a las partes a identificar sus necesidades e intereses y llegar a un acuerdo en un ambiente de cordialidad.

Este principio engloba a la lealtad y buena fe siendo este el eje fundamental por el cual debe regirse una buena mediación en especial una mediación que busque solucionar el conflicto y que ambas partes salgan satisfechas, el principio de honestidad tiene como fin que los intervinientes de la mediación actúen en apego a la

verdad y a que no se busque el aprovechamiento de la otra parte sino más bien se busque esclarecer la realidad de la cuestión sin necesidad de engañar al otro.

Principio de equidad

Este principio rector en la mediación lo que busca es la intencionalidad de lograr la igualdad en las personas haciendo un trato diferenciado según sus diferentes situaciones sociales, económicas, familiares, etc.

Entendiéndose de la manera en la cual la Equidad aplicada en la mediación busca un acuerdo que sea percibido como justo, equitativo y duradero por las partes, siendo así que se busca que el acuerdo sea justo no solo desde el punto de vista del tercero sino de las partes siendo que este no solo sea beneficioso para ambas partes sino satisfactorio en sí mismo.

Principio de profesionalidad

La mediación es un proceso de diálogo que se realiza de manera asistida y gestionada por parte de un profesional, que debe tener la preparación técnica adecuada para reconducir las posturas de las partes procesales cerradas de las partes hacia los intereses personales de cada uno, es por ello que los mediadores tienen una formación por parte de centros o institutos encargados de formar, los cuales una vez aprobada esta formación deberán estar certificados por el Consejo de la Judicatura como Mediadores. Los conocimientos y las técnicas deben saber aflorar y, desde allí se debe establecer el marco para que la negociación tome dirección hacia el acuerdo satisfactorio para ambas partes pues de eso se trata una mediación.

Mediación laboral

Según el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005), establece que en caso de verse en un conflicto entre el empleador y él o los empleados en materia transigible como en los siguientes casos:

- Forma de pago de jubilación patronal
- Pago de sueldos atrasados
- Forma de pago de liquidación laboral

Todo aquel incidente que se produjere de un conflicto colectivo, deberá llevar a cabo una serie de momentos para logra una solución como acudir a la mediación

obligatoria para lo cual se han los llamados que se consideren necesarios y de verse una negativa por parte de cualesquiera de las partes se deberá resolver por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo, es decir durante que tendrá tres días para contestar la petición por parte del interesado.

El Ministerio del Trabajo mediante sus oficinas técnicas que están ubicadas a nivel nacional recepta las peticiones para solucionar conflictos laborales de tipo colectivo, para lo cual, se debe convocar a ambas partes a audiencias de diálogo de carácter social, la cual puede ser solicitada por cualquiera de las dos partes (trabajador o empleador) o a su vez en conjunto, con la asistencia de un Mediador Laboral certificado encargado de manejar la reunión, hará posible que se suscriba el acta de acuerdo, acuerdo parcial o la imposibilidad de acuerdo, a un conflicto colectivo, éste trámite será atendido por la Dirección de Mediación Laboral.

Qué es un conflicto colectivo laboral

El origen del conflicto colectivo de trabajo surge por la alianza de trabajadores y trabajadoras que se encontraban descontentos y es así que emerge el conflicto laboral, debido a que se cometían injusticias, desigualdades y sobre todo por las explotaciones que sufrían diariamente los trabajadores por parte de sus empleadores. Los trabajadores empezaron a agruparse entre sí para luchar contra la situación que vivían a diario y así evitar los malos tratos que recibían por parte de los patronos, entonces tuvieron que agruparse para hacer frente porque de manera individual no se daba oídos a sus peticiones.

Los conflictos colectivos son la base de un debate entre un sin número de empleados y uno o varios empleadores, dichos conflictos perjudican la relación laboral de manera muy peculiar pues se ve afectada la colectividad de los mismos a los intereses colectivos de la clase obrera y en la práctica a diferencia de los conflictos plurales, que también afectan a varios empleados, sin embargo, hay una diferencia ya que se ven reflejados los intereses individuales en su desarrollo.

Los conflictos colectivos son aquellos que se ven en la necesidad de enfrentarse a uno o a varios empleadores con un conjunto de empleados, cuando se ven afectados los intereses del grupo no habrá distinción en cuanto al género se hará la unión para que se respete dichos intereses.

Según Graciela Monesterolo Lencioni en su libro Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano (Monesterolo Lencioni, 2011) establece;

Las finalidades de los principios del Derecho son: integrar la materia pues permiten su sistematización y por esto, se convierten en directrices legislativas y judiciales que impiden que las reformas a la normativa desvirtúen la naturaleza y objetivo de las instituciones; informar, ya que iluminan la tarea de legislar y juzgar; interpretar, puesto que permiten desentrañar el verdadero sentido de las normas; y, por último, normar subsidiariamente los principios que integran el sistema jurídico para cubrir las lagunas del Derecho.

En la legislación ecuatoriana existe principios que garantizan el cumplimiento de las normas y facilidad de la aplicación de las mismas, entonces la medición laboral establece momentos procesales para que los derechos no sean vulnerados.

En el Código de Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) establece sobre la mediación laboral obligatoria;

Art. 470.- 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.

Si los empleadores no concurrieron en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

Procedimiento de mediación laboral

El Estado ecuatoriano se ha encargado durante los últimos años de fomentar una cultura de paz en diferentes áreas, entre ellas el área laboral en la cual El Ministerio del Trabajo mediante su Dirección de Mediación Laboral, se encarga de gestionar procesos previos al desarrollo de un conflicto individual o colectivo obligatorios de realizar de acuerdo al Código de Trabajo, creados para la solución de conflictos emanados de la relación laboral entre el empleador y el empleado.

1. Fomentar la cultura de paz

Mediante métodos alternativos de solución de conflictos

2. Servicios de la Dirección de Medición Laboral

De acuerdo a el momento en que se encuentra la controversia se procederá de la siguiente manera.

Diagrama 1. Etapas de los momentos procesales a seguir.



3. Para acceder a un proceso de mediación:

Primero: Ingresa la solicitud escrita al Ministerio del Trabajo.

Contenido

1. Solicitud deberá estar dirigida al director del Centro de Mediación del Ministerio del Trabajo.

2. Datos generales del solicitante o de los solicitantes.
3. Una breve descripción sobre el tema laboral a tratarse.
4. Datos de la parte que solicita y de la parte a la que se requiere para las convocatorias: correo electrónico, dirección y teléfonos.
5. Firma del que solicita el respectivo trámite. (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2022)

Solicitud según la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006): Requisitos: **“Art. 45.-** La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto”.

4. Designación del mediador

“Art. 48.- La mediación prevista en esta Ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente debidamente autorizado.” (Ecuador, Congreso Nacional, 2006)

5. Audiencia de mediación

Cuando no asiste una de las partes se dará constancia de imposibilidad de mediación y se procederá a realizar las llamadas necesarias para que acuda.

Cuando si asiste se darán las audiencias que consideren necesarias para la solución del conflicto.

La Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador, Congreso Nacional, 2006) establece audiencia: Reglas principales:

Art. 51.- Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación.

6. Acta de acuerdo de mediación

En La Ley de Arbitraje y Mediación tipifica (Ecuador, Congreso Nacional, 2006) con un ente público y en este caso frente al inspector del trabajo.

Art. 47.-En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser

presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario.

En el Código del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) establece:

Dirección de Mediación Laboral:

Art. 555.- De sus funciones. -Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

1. Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
2. Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;
3. Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
4. Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
5. Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,
6. Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

La mediación obligatoria procederá una vez agotada los presupuestos ya mencionados. La mediación obligatoria es un momento procesal al que se deben someter las partes que mantienen un conflicto laboral colectivo, en la cual un inspector de trabajo será el encargado de remitir a la subdirección o dirección de Mediación Laboral, los colaboradores realizarán la invitación a la audiencia de mediación las veces que consideren necesario, cabe recalcar que éstas se realizarán con 24 veinte y cuatro horas de anticipación para su debida asistencia.

Dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención sin contar los fines de semana y feriados este término se podrá ampliar a la respectiva petición conjunta de las partes es decir del o los empleados y el o los empleadores.

Cuando el empleador o los empleados no asistan de forma injustificada a las audiencias de mediación consecutivas se tomará como la señal para que el momento procesal de la mediación obligatoria se de por terminada y se dará conocimiento al inspector de trabajo, y es allí donde procede a integrarse el tribunal de conciliación y arbitraje.

Los trabajadores como los empleadores deben tomar en cuenta que la mediación es muy benefactoría y el artículo 470 del código laboral lo que busca es que se solidifique una cultura de paz.

Ventajas de la mediación

- Método ágil y sencillo.
- Flexibilidad.
- Escasa formalidad de su procedimiento.
- Económico.
- Las partes pueden expresarse con mayor libertad y confianza.
- Confidencialidad.
- Soluciones amplias y creativas.
- Voluntariedad.
- Actitud colaborativa.
- El resultado pertenece a las partes.
- No hay vencedores ni vencidos.

La Celeridad es un principio que resalta pues al tratarse de un proceso alternativo de solución de conflictos este es diferente al procedimiento ordinario, y este se caracteriza por la agilidad y rapidez del proceso pues es extraordinario, donde claramente se ve reflejado su corto tiempo de tramitación y de resolución pues es más corto que el proceso judicial ordinario.

Otro de aquellos principios que sobresalen es el principio de economía procesal en la mediación pues este se caracteriza por ser de corta duración y las partes participan durante un corto tiempo por tanto se ahorra dinero y tiempo en su tramitación, en la justicia judicial ordinaria debido a la saturación es común que se demore de manera

la resolución de un conflicto, llegando a tardarse incluso años, entonces es por eso que la mediación refleja notablemente el principio de economía pues al demorarse menos tiempo se ahorra recursos y dinero a las partes involucradas en el conflicto.

CONCLUSIONES

- En conclusión, el artículo 470 del Código de Trabajo no vulnera el principio de voluntariedad, durante el desarrollo del ensayo se obtuvo información que aclara a que se refiere con “Mediación Obligatoria” para llegar a la mediación obligatoria se requiere atravesar por una serie de momentos donde el inspector de trabajo será quien se encargue de los conflictos que lleguen a desarrollarse entre empleador o empleadores y empleado o empleados, para que estos no acudan a la vía judicial, con el objetivo que se descongestione la vía ordinaria. La mediación es una audiencia donde acuden las partes bajo una invitación por una de las partes interesadas en el caso de materia laboral los conflictos colectivos son aquellos que son transigibles para la mediación obligatoria, es decir que cuando los empleados o empleadores consideren necesario la audiencia de mediación obligatoria por el interés o bienestar común. El artículo 470 del Código de Trabajo establece que se realizaran las invitaciones que consideren necesarias, pero a la segunda negativa consecutiva el inspector de trabajo se vera en la necesidad de acudir a una siguiente instancia como es arbitraje y mediación, pero la mediación obligatoria no guarda relación con su contenido pues en ningún momento es obligatoria ni su asistencia ni el acuerdo, pues de ser obligatorio llegar a un acuerdo estaríamos en una antinomia con la Constitución y la Ley de Arbitraje y Mediación.

- Se llegó a la conclusión que el título del artículo que dice mediación obligatoria induce a un error en la interpretación, pues algunos profesionales consideran que en materia laboral la mediación es obligatoria sin embargo es preciso establecer que la obligatoriedad se refiere a que el empleador o el trabajador tienen a su disposición esta alternativa de solución de conflictos. Y por lo tanto no es obligatoria porque que tanto el empleador o el trabajador no tienen la obligación de acudir y como consecuencia de ello el problema se ventilara en otra instancia, entonces el artículo 470 induce a un error mas no vulnera la voluntariedad y es por eso que se sugiere que el título del artículo 470 del Código de Trabajo se debería denominar “alternativa no adversarial para la solución de conflictos colectivos laborales.”

RECOMENDACIONES

De las conclusiones expuestas surgen las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se recomienda a los profesionales y futuros profesionales del derecho no tengan temor en usar los métodos alternativos de solución de conflictos pues estos fomentan la cultura de paz y además de ser económicos y rápidos, hacen que la vía judicial se descongestione.

SEGUNDO: Se recomienda a los legisladores que tomen en cuenta que el artículo 470 del Código de Trabajo induce a una mala interpretación y que los profesionales consideren que es obligatorio llegar a un acuerdo, entonces se recomienda que consideren que el título del artículo 470 del Código de Trabajo se denomine alternativa no adversarial para la solución de conflictos colectivos laborales, pues el contenido de dicho artículo es muy claro y únicamente con el cambio de título estaría perfecto.

TERCERO: Se recomienda a la universidad Metropolitana a que realicen simulacros de audiencias de mediación de diferentes áreas en las que es transigible un conflicto, pues los Métodos Alternativos de solución de conflictos son fundamentales en los futuros profesionales de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

- Ecuador, Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008. Recuperado el 05 de enero de 2013, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de Mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015. Recuperado el 06 de Marzo de 2023, de Registro Oficial 506: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Ecuador, Centro Nacional de Mediación de la Función Judicial. (2019). *¿Qué casos puedo resolver en mediación?* Recuperado el 3 de diciembre de 2022, de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/mediacion/index.php/2015-04-13-21-21-25/que-casos-puedo-resolver-en-mediacion>
- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 05 de enero de 2023, de Registro Oficial Suplemento 167. Última modificación: 26-sep-2012: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Ecuador, Congreso Nacional. (14 de Diciembre de 2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito: Registro Oficial 417 de 14-dic.-2006. Recuperado el 10 de 01 de 2023, de Ley de Arbitraje y Mediación: <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- Ecuador, Consejo de la Judicatura. (27 de Diciembre de 2022). *Consejo de la Judicatura centros de mediación aprobados*. Recuperado el 12 de 01 de 2023, de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/component/content/article/63-mediacion-y-cultura-de-paz/409-informacion-centros-de-mediacion.html>
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (2019). *Reglamento para el funcionamiento del Centro de Mediación Laboral del Ministerio de Trabajo*. Quito: Registro Oficial No. 89 del 27 de noviembre del 2019 .
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (23 de 12 de 2022). *Dirección de Mediación Laboral. Fomentando una cultura de paz*. Recuperado el 31 de marzo de 2023, de

<https://www.trabajo.gob.ec/direccion-de-mediacion-laboral-fomentando-una-cultura-de-paz/>

Gros Espiell, H. (2005). *El derecho humano a la paz*. Uruguay: Anuario de derecho constitucional latinoamericano.

Monesterolo Lencioni, G. (2011). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja .

Ordoqui Castilla, G. (2014). *Abuso De Derecho "En civil comercial, procesal, laboral y administrativo"* (2° Edición ed.). Lima, Colombia: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

Pullupaxi Castro, F. P. (2014). *La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación Ecuatoriana*. Recuperado el 3 de diciembre de 2022, de Universidad Técnica de ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7816/1/FJCS-DE-701.pdf>

Vásquez López, J. V. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Jurídica Cevallos.

Vittone Dávila, A. (2010). *Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos*. Bogota: Ibañez.