

The prior labor mediation in individual employment conflicts

La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo

Autores:

López, Diego Humberto
Universidad Indoamérica
Ambato – Ecuador
Mediador certificado
Egresado facultad de jurisprudencia y ciencias
políticas, carrera de Derecho



dlopez30@indoamerica.edu.ec
dihulo@gmail.co



<https://orcid.org/0000-0002-3463-1201>

Ab. Mg. Montalvo-Ramos, Fernando Andrés
Abogado Litigante, mediador certificado, Magister en
Derecho Procesal y Litigación Oral, Magister en
Derechos de la naturaleza y justicia intercultural
Actualmente profesor-investigador en la Universidad
Indoamérica
Ambato – Ecuador



fernandomontalvo@uti.edu.ec
ferdandoandresmontalvo@hotmail.com



<https://orcid.org/0000-0002-9126-3257>

Fechas de recepción: 20-ENE-2024 aceptación: 22-FEB-2024 publicación: 15-MAR-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

En el contexto laboral, es común encontrarse con disputas, tanto a nivel grupal como individual. Estas disputas pueden originarse por el no cumplimiento de compromisos, el quebrantamiento de las condiciones pactadas en el contrato, así como por situaciones en las que la participación no es voluntaria. Por tanto, el objetivo de la presente investigación es analizar el manejo de los problemas laborales individuales en Ecuador a través de una investigación de leyes y políticas sobre mediación laboral previa. La metodología de investigación fue cualitativa, a través del método documental en libros, revistas científicas, leyes, códigos, normativas y otras fuentes relevantes. Como resultados se determinó que dentro de la normativa legal y jurídica del Ecuador se cuenta con la mediación para la resolución de conflictos colectivos, pero no se involucran de manera explícita los conflictos individuales. Se concluye que es importante considerar la mediación previa como una alternativa que mitigue los vacíos legales y jurídicos que son referentes a lo concerniente a la resolución de conflictos de índole individual.

Palabras clave: relaciones laborales; no voluntariedad; conflictos individuales; congestión en los tribunales; mediación laboral

Abstract

In the work context, it is common to encounter disputes, both at the group and individual level. These disputes may arise due to non-fulfillment of commitments, breach of the conditions agreed in the contract, as well as situations in which participation is not voluntary. Therefore, the objective of this research is to analyze the management of individual labor problems in Ecuador through an investigation of laws and policies on prior labor mediation. The research methodology was qualitative, through the documentary method in books, scientific journals, laws, codes, regulations and other relevant sources. As a result, it is considered that within the legal and legal regulations of Ecuador, mediation is available for the resolution of collective conflicts, but individual conflicts are not explicitly involved. It is concluded that it is important to consider prior mediation as an alternative that mitigates the legal and juridical gaps that concern the resolution of individual conflicts.

Keywords: Labor relations; non-voluntariness; individual conflicts; congestion in the courts; labor mediation

Introducción

En el contexto de las relaciones laborales en Ecuador, pueden existir conflictos colectivos o individuales o cuando se pone fin a un contrato de trabajo, ya sea debido al incumplimiento de cualquiera de las partes o a menudo por la violación de las condiciones acordadas en el contrato, surgiendo desacuerdos significativos que suelen desembocar en disputas que dificultan la consecución de un acuerdo mutuo.

El Código del Trabajo, en los Artículos 468-469, se refiere en cuanto a los conflictos en tema laboral, como aquellos que se presentan entre el trabajador (sujeto pasivo) y el empleador (sujeto activo), los cuales pueden ser solucionados de manera voluntaria entre las partes (Asamblea Nacional, 2020); sin embargo, 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.

En consecuencia, la resolución de conflictos laborales es fundamental para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo. En este sentido, la posibilidad de llegar a acuerdos de manera voluntaria entre trabajadores y empleadores es un paso importante hacia la colaboración y el entendimiento mutuo. Sin embargo, cuando las partes no logran llegar a un consenso, la intervención del inspector del trabajo proporciona un mecanismo objetivo y formal para buscar una solución justa y equitativa.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Artículo 190 realiza un reconocimiento integral de los medios alternativos para la resolución de conflictos, incluyendo la mediación, especialmente en áreas donde, por la naturaleza de las controversias, sea posible llegar a acuerdos o transacciones. Este respaldo constitucional subraya la importancia de promover métodos que fomenten el diálogo y la conciliación, reconociendo la mediación como una vía eficaz para abordar disputas de manera flexible y consensuada.

Por tanto, la Constitución de la República del Ecuador establece así un marco que respalda y fomenta la implementación de prácticas alternativas de resolución de conflictos, promoviendo la paz social y la justicia de una manera más accesible y participativa.

De acuerdo con Amaya y Juanes (2020) para la resolución de conflictos a nivel laboral se presenta el siguiente procedimiento: solicitud directa presentada de manera individual, colectiva o en representación de un tercero, derivación judicial que es el acto procesal por el cual el juez remite al centro de mediación y, finalmente, la remisión fiscal que consiste en el acto procesal en el que un fiscal dispone el inicio de la conciliación en materia de tránsito.

Los autores destacan la importancia de la mediación y la conciliación mediante la derivación judicial y la remisión fiscal. Este enfoque promueve la resolución eficiente de disputas y



mejora la colaboración y la comunicación entre las partes, contribuyendo así a un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Según el Código del Trabajo, en el Artículo 470 se reconoce la mediación como una alternativa efectiva para la resolución de conflictos en el ámbito colectivo, pero no en el individual. Esta disposición se aplica en situaciones donde una de las partes no responde, o cuando la resolución no favorece las demandas de los trabajadores, lo que resulta en una falta de protección de sus derechos legítimos. Además, el Artículo 467 del Código de Trabajo establece que los trabajadores tienen el derecho de llevar a cabo una suspensión colectiva de trabajo, conocida como huelga o paro (Asamblea Nacional, 2020).

Sin embargo, esta mediación no se erige en cuanto a los problemas laborales de índole individual, los cuales surgen en muchas ocasiones al finalizar una relación en este ámbito. Por lo que un conflicto puede ser llevado a mediación siempre y cuando cumpla con el requisito de ser susceptible a transacción, es decir, ser materia transigible y que no constituya un caso donde esta no sea posible, tal como ocurre en lo que se refiere a los derechos que son irrenunciables como el derecho a la vida, a la salud, entre otros.

La no utilización de la mediación en los conflictos individuales podría ser considerada como un vacío legal, debido a que en el Código del Trabajo no se establece como una medida antes de iniciar un trámite judicial. Siendo así, que el incumplimiento de esta disposición deja a los empleados y empleadores en un estado de incertidumbre legal, al no contar con un mecanismo oficialmente reconocido para resolver sus diferencias de manera efectiva y eficiente, generando una congestión en los tribunales laborales.

De la misma manera, el no recurrir a la mediación laboral en situaciones de conflicto de índole individual constituye una contradicción con los principios fundamentales tales como el acceso a una negociación real de forma no adversarial (Idrovo et al., 2022), teniendo como efectos la violación a los derechos de los empleados de obtener un proceso judicial justo y equitativo que no dependa de los intereses particulares.

Por consiguientes, lo mencionado ocurre por varias causas, entre las cuales se encuentra la falta de previsión legislativa para regular la convivencia pacífica en la sociedad, la ausencia de disposiciones en materia laboral que invite a que las partes recurran a la mediación y la libertad de elección, la voluntariedad, respaldada por la constitución que permite que la mediación en conflictos laborales no sea vinculante (Pullupaxi, 2018).

En este sentido, para identificar como se manejan la resolución de problemas individuales dentro del ámbito laboral, se adopta un enfoque de investigación documental, el cual que permite comprender el contexto en el que surgen las leyes dentro del territorio ecuatoriano referentes a la mediación laboral; de igual manera, por medio de la revisión de documentos legales, políticas y otras fuentes relevantes que evidencie como se lleva a cabo la resolución de conflictos colectivos o individuales en materia laboral, sus oportunidades y sus obstáculos.



Metodología

1. Conflictos laborales individuales dentro de la legislación ecuatoriana

1.1. Marco legal según la Constitución de la República de Ecuador

En el entorno social, los conflictos son ampliamente aceptados como elementos inevitables que surgen en diversos ámbitos de la vida. Este fenómeno se manifiesta también en el ámbito laboral, donde los enfrentamientos entre empleados y empleadores son situaciones recurrentes, lo que impulsa la necesidad de desarrollar sistemas de gestión que fomenten la prevención de dichos conflictos (Abarca et al., 2020).

Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013) reconoce los conflictos como situaciones intrínsecas a las dinámicas organizacionales, pudiendo variar en magnitud dependiendo de la importancia que las partes involucradas les atribuyan. En el contexto ecuatoriano, la legislación, especificada en el Código de Trabajo, aborda legal y jurisprudencialmente la naturaleza de los conflictos de índole laboral (Asamblea Nacional, 2020).

En el marco constitucional ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (2008) aborda la gestión de conflictos en su Artículo 326, numeral 10. En este se establece que para la resolución de conflictos laborales se debe adoptar el diálogo social, y, de esta manera, formular acuerdos, destacando la posibilidad de que las partes lleguen a una transacción sin recurrir a las instancias de los tribunales de conciliación y arbitraje. Este enfoque busca proporcionar vías alternativas para la resolución de conflictos, promoviendo la flexibilidad y el diálogo directo entre las partes involucradas.

En este contexto, se reconoce que la mediación es un método para transformar conflictos, lo que permite a las partes involucradas encontrar soluciones que las beneficien y promueve relaciones interpersonales positivas. Para participar en este proceso, es fundamental que ambas partes estén dispuestas, es decir, que estén de acuerdo en resolver sus diferencias. Con la asistencia de un tercero neutral, conocido como mediador, se busca que las partes en disputa puedan llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos. El propósito es asegurar que tanto las partes involucradas obtengan beneficios mutuos.

1.2. La mediación en el Código de Trabajo

Desde la perspectiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2020), la libertad sindical es concebida como un derecho integral que abarca aspectos sociales, económicos, culturales, políticos y civiles. Este derecho no solo permite la defensa de intereses colectivos, sino que también empodera a los trabajadores, proporcionándoles herramientas para equilibrar las relaciones laborales y facultándolos para establecer organizaciones sindicales con estructuras específicas.

El Código del Trabajo, en el párrafo primero del capítulo II, título V, delinea los conflictos colectivos, destacando la dinámica entre los trabajadores y el empleador, más no menciona



la resolución de conflictos individuales (Asamblea Nacional, 2020). Esta perspectiva legal posiciona a los trabajadores como sujetos pasivos y al empleador como sujeto activo, evidenciando una asimetría que reconoce a los primeros como los débiles jurídicos. De igual forma, también realiza una definición de los derechos que tienen los trabajadores dentro de una empresa como son el derecho a la huelga, el pliego de peticiones y la mediación.

La mediación, conforme a dicho código, se materializa cuando no hay respuesta de una de las partes y esta no aborda completamente las solicitudes presentadas por los empleados. En este contexto, se considera que, en caso de que los empleadores falten sin justificación a dos reuniones consecutivas, se dará por concluido el proceso, remitiendo lo actuado al inspector de trabajo y posteriormente integrándolo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (Asamblea Nacional, 2020).

En esta perspectiva, según lo establecido en el Código del Trabajo, se indica que una de las responsabilidades de las direcciones regionales del trabajo es solucionar disputas entre trabajadores o entre estos y los empleadores, siempre y cuando las partes las sometan voluntariamente a su arbitraje (Asamblea Nacional, 2020).

En relación con lo mencionado anteriormente, de acuerdo con el Código del Trabajo, se señala que una de las labores de la dirección y subdirección de mediación laboral es promover y fomentar la resolución extrajudicial de los conflictos, con el objetivo de acercar las posturas de las partes (Asamblea Nacional, 2020).

Considerando estas dinámicas, los conflictos pueden ser analizados desde tres perspectivas: desde el Estado, la empresa y los trabajadores. En el ámbito estatal, el Estado emerge como el agente encargado de controlar los procesos jurídicos relacionados con los conflictos. La perspectiva empresarial es crucial, puesto que es dentro de las empresas donde se originan los conflictos, y esta visión ofrece una comprensión más amplia de la situación. Por último, la perspectiva de los trabajadores se revela como esencial, debido a que son frecuentemente los más afectados por estas situaciones.

Este enfoque amplio y holístico sobre la libertad sindical destaca su papel en la creación de un entorno laboral equitativo y justo. Al reconocer y proteger estos derechos, se fortalece la capacidad de los trabajadores para abogar por sus intereses comunes, fomentando así una dinámica laboral más colaborativa y justa en la que las partes involucradas pueden participar activamente en la configuración de las condiciones de trabajo y en la defensa de sus derechos fundamentales.

2. La mediación en los conflictos individuales

Con respecto a la mediación, se reconoce que dentro del contexto laboral es inevitable la no aparición de conflictos en cuanto a las leyes entre diferentes ordenamientos jurídicos internacionales, europeos y nacionales, lo que hace que se pronuncie un impacto a nivel de incertidumbre legal y congestión en tribunales (Servais, 2018).



Indudablemente, el conflicto arraigado entre el capital y el trabajo ha servido como cimiento fundamental en la construcción de las relaciones laborales desde los albores de la revolución industrial. A lo largo del tiempo, el derecho laboral ha experimentado una evolución constante y una democratización progresiva, desarrollando diversas herramientas destinadas a canalizar de manera pacífica la resolución de los conflictos en el ámbito laboral. La formación de los individuos para gestionar estos conflictos se erige como un elemento decisivo, debido a que incide tanto en la preservación de la estabilidad de las relaciones laborales como en la capacidad de prevenir, evitar y resolver disputas que pueden mermar la competitividad de la empresa y contaminar el entorno laboral.

En el ámbito laboral, los conflictos más propensos a congestionar los tribunales son aquellos relacionados con bonificaciones y utilidades, el método de pago de jubilación patronal, la forma de liquidar sueldos atrasados, horas suplementarias y extraordinarias, indemnizaciones, remuneración parcial o por horas, entre otros. Estos desacuerdos surgen principalmente debido a la falta de voluntad por parte de las partes involucrada

Esto resalta la relevancia de evitar tales conflictos en las empresas y organizaciones, fomentando la participación de instituciones y unidades administrativas en la mediación y el arbitraje voluntario. El objetivo es fortalecer los procedimientos basados en el consenso y disminuir la dependencia sistemática de los interlocutores sociales de los procedimientos judiciales (OIT, 2013).

Con base en lo expuesto, se reconoce que la mediación se emplea comúnmente en situaciones de conflictos colectivos, surgiendo como una alternativa cuando el derecho a la huelga no logra resolver las disputas entre los trabajadores y el empleador. Sin embargo, en el ámbito laboral individual, esta práctica no se aplica de manera generalizada. La ausencia de disposiciones en el Código del Trabajo, que establezcan el recurrir a un proceso de mediación previo a la vía judicial en disputas laborales individuales, conlleva a una falta de resolución para los empleados y empleadores.

Esta no resolución de los conflictos individuales de índole laboral se da por diferentes factores tales como la falta de previsión legislativa para regular la convivencia pacífica, la ausencia de disposiciones laborales que permita que los empleados recurran a la mediación, y la libertad de elección respaldada por la Constitución que permite que la mediación en conflictos laborales no sea vinculante (Pullupaxi, 2018). Por tanto, es importante abordar estos desafíos mediante una revisión y fortalecimiento de las políticas y disposiciones legales pertinentes.

Sin embargo, las oportunidades jurídicas disponibles para abordar los conflictos mediante enfoques alternativos son altamente viables y, de hecho, innovadoras. Según lo indicado por 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 la perspectiva de los autores de

esta investigación, estas herramientas legales han surgido para superar ciertos desafíos que enfrentaba el sistema legal ecuatoriano, como es el caso de la remisión procesal. Este problema no solo obstaculiza la posibilidad de reclamar derechos y obligaciones, sino que también compromete la garantía de algunas protecciones procesales esenciales, como, por ejemplo, el derecho a una adecuada defensa.

La relevancia de dotar a los individuos de habilidades para gestionar conflictos se manifiesta en dos vertientes esenciales: en primer lugar, se destaca la necesidad imperante de preservar la estabilidad y continuidad de las relaciones laborales, fortaleciendo así la armonía entre el capital y el trabajo; por otro lado, la capacidad para prevenir, evitar y resolver disputas se erige como un componente crítico para salvaguardar la competitividad empresarial y mantener un ambiente laboral saludable (Arruga, 2022). Por lo que, se resalta la importancia de enseñar habilidades de gestión de conflictos en el trabajo para mantener la estabilidad en las relaciones laborales y promover la competitividad empresarial.

3. Principios y características fundamentales de la mediación

3.1. Características de la mediación laboral en conflictos individuales

Dentro de la Constitución de la República de Ecuador (2008), aborda en su sección octava, artículo 190, la ejecución de medios alternativos para resolver los conflictos, limitando su aplicación a materias transigibles. Esta disposición legal busca, en esencia, regular la vida social al prevenir y resolver los conflictos entre individuos, particularmente en el ámbito de usuarios y proveedores de servicios. A la vez, el Artículo 190, reconoce expresamente el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos, los cuales deben ser aplicados de acuerdo con la ley y en contextos donde la naturaleza del conflicto permita la transigencia.

La presencia de estos medios alternativos para la solución de conflictos es una constante inherente a cualquier grupo humano o sociedad, y podría considerarse como una manifestación natural de la condición humana. Este fenómeno se comprende a partir de la dualidad del ser humano: por un lado, como un ser gregario que encuentra su pleno desarrollo en la comunidad, y por otro lado, como un individuo singular con valores, creencias y sentimientos que lo convierten en único e irrepetible. Este entendimiento de la naturaleza humana resalta la importancia de contar con herramientas efectivas para la gestión y resolución de conflictos en aras de fomentar una convivencia armoniosa y equitativa.

En el contexto de América Latina, la adopción de Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) se vio respaldado por la implementación de 18 proyectos financiados a través del Fondo Multilateral de Inversiones. Estos proyectos no solo buscaban introducir, sino también fomentar la efectiva utilización de MARC en la región (Caamaño et al., 2019).

Siendo así como durante un periodo de seis años, estos proyectos recibieron una inversión total de \$22.5 millones de dólares, representando un compromiso significativo para fortalecer las capacidades y la infraestructura necesarias para la implementación exitosa de los MARC.



Este respaldo financiero permitió llevar a cabo programas de capacitación, establecer centros especializados, y sensibilizar a la sociedad sobre la utilidad y beneficios de estos métodos (Caamaño et al.,2019).

Ahora bien, dentro de la legislación ecuatoriana según el Acuerdo Ministerial MDT-2022-236 (2022), se indica que en cuanto a las características de la aplicación de mediación laboral es necesario tener en cuenta la legitimidad de la transacción en el ámbito laboral y evitar la renuncia de derechos. Para lograrlo, los mediadores y las partes deben tomar en cuenta los siguientes criterios:

- No constituye transacción el simple acto por el cual el trabajador se desprende de un derecho.
- Los mediadores deban revisar que los procesos de negociación sean reales, es decir, que implique concesiones y prestaciones mutuas que permitan cumplir la meta que es alcanzar un acuerdo justo para ambas partes.
- Se debe tener una negociación sobre derechos inciertos y discutibles, siendo estos sujetos a pruebas, a valoración y a determinación judicial (Art. 5).

Asimismo, adicional a estos criterios se reconoce que la mediación tiene características como que debe ser un proceso consensuado y voluntario por parte de las partes; debe ser extrajudicial (fuera del proceso judicial); no adversarial que se sustente en la confrontación y no en la adjudicación y; colaborativa y debe darse de manera confidencial (Sarmiento y Pazmiño, 2022).

Además, en un entorno laboral cada vez más globalizado, la mediación laboral en conflictos individuales debe ser culturalmente sensible y tener en cuenta las diferencias culturales y lingüísticas entre las partes involucradas. Esto puede requerir la participación de mediadores con experiencia en la gestión de conflictos interculturales y la capacidad de facilitar la comunicación efectiva entre personas de diferentes orígenes culturales y sociales.

Dentro de las características específicas de la mediación laboral en conflictos individuales, es fundamental que este proceso sea adaptable, ágil, sensible al bienestar emocional, culturalmente sensible y facilitado por mediadores con habilidades sólidas en comunicación y empatía. Estas características garantizan que la mediación laboral pueda cumplir su objetivo de resolver conflictos de manera efectiva y promover relaciones laborales saludables y productivas en el entorno laboral contemporáneo.

Estos criterios reflejan la importancia de garantizar que el proceso de mediación laboral sea consensuado, voluntario, extrajudicial, no adversarial y colaborativo, con un estricto cumplimiento que otorgue a los acuerdos transaccionales una validez legal similar a las sentencias judiciales.

3.2. Los principios de la mediación laboral en conflictos individuales

De acuerdo con la legislación ecuatoriana se tiene que la mediación laboral se debe dar por medio de un procedimiento que puede tener tres vías. La primera a través de una solicitud directa de las partes que puede ser presentada de forma individual o colectiva; la segunda opción implica una derivación judicial, y la tercera ocurre cuando hay una remisión fiscal donde la conciliación debe ser llevada a cabo por un mediador (Amaya y Juanes, 2020). Estos enfoques reflejan un compromiso con la resolución pacífica de conflictos laborales y la promoción de relaciones laborales armoniosas.

Sin embargo, para que se pueda llevar a cabo la mediación laboral entre las partes se deben considerar varios principios a saber: a) el principio de voluntariedad, b) el principio de confidencialidad, d) el principio de igualdad, y e) el principio de imparcialidad (Navarro, 2019). En conjunto, estos principios son fundamentales para garantizar la efectividad y la integridad del proceso de mediación laboral, proporcionando un marco ético y legal para la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

El principio de voluntariedad alude a que las partes poseen libertad en cuanto a la toma de decisión de someter su conflicto a un sistema de mediación, manteniendo un acuerdo mutuo (Sarmiento y Pazmiño, 2022). Esta voluntariedad debe estar acompañada de una verdadera participación y colaboración por las partes involucradas, las cuales deberán tener una actitud abierta y conciliadora. En cuanto a la confidencialidad se da cuando se limita el compartir información que es relevante con otras personas diferentes a las involucradas en la resolución de conflictos, siendo así que se garantice la privacidad de los involucrados (Camalle, 2018).

Por su parte el principio de igualdad en donde se les trate de manera justa y sin discriminación, es decir, que tengan acceso a la misma información, recursos y oportunidades para presentar sus argumentos y defender sus derechos (Navarro et al., 2019). Y finalmente, en cuanto a la imparcialidad, Amaya y Juanes (2020) mencionan que esta se constituye en que el mediador o la entidad mediadora no tenga favoritismo por alguna de las partes, siendo así, que estas pueden llegar a una solución por sí mismas.

Los principios delineados, como la voluntariedad, confidencialidad, igualdad e imparcialidad, son fundamentales para asegurar la eficacia y la integridad de la mediación laboral. La voluntariedad enfatiza la importancia de la participación libre y activa de las partes, mientras que la confidencialidad protege la privacidad de los involucrados y la información relevante al proceso. Por otro lado, la igualdad garantiza un trato justo y no discriminatorio, permitiendo que todas las partes tengan acceso equitativo a los recursos y la información necesaria. La imparcialidad, por su parte, busca asegurar que el mediador o la entidad mediadora no muestren preferencia hacia ninguna de las partes, fomentando así la autonomía de las mismas en la búsqueda de soluciones.

En este sentido la flexibilidad que sugiere la mediación es adaptable a una amplia variedad de conflictos en las relaciones interpersonales; la creatividad debido a que se fomenta el llegar acuerdos por parte de los involucrados para que resuelvan de manera satisfactoria y definitiva el conflicto. Además, de acuerdo con estos autores la mediación se rige por la cooperatividad de las partes, y esta debe ser rápida, económica e informal.

Estos elementos permiten la búsqueda de soluciones colaborativas y satisfactorias. La rapidez, la economía y la informalidad se presentan como características deseables de la mediación laboral, lo que la convierte en una herramienta efectiva para la resolución ágil y eficiente de disputas en el ámbito laboral. En conjunto, estos principios y características reflejan un enfoque integral hacia la mediación laboral, que busca promover la justicia, la equidad y la armonía en las relaciones laborales.

3.3. Preservación de la integridad y eficacia del sistema legal

La preservación de la integridad y eficacia del sistema legal en Ecuador, específicamente en lo referente a la mediación laboral en conflictos colectivos e individuales, implica examinar detenidamente las disposiciones legales pertinentes. En este contexto, el marco jurídico ecuatoriano presenta ciertos aspectos clave que impactan directamente en la resolución de disputas laborales a través de la mediación.

Al considerar los conflictos laborales individuales, se nota una carencia significativa en la legislación laboral ecuatoriana, particularmente en el Código del Trabajo para lograrlo, los mediadores y las partes deben tomar en cuenta los siguientes criterios:

- **Renuncia de derechos:** El simple acto de renunciar a un derecho por parte del trabajador no constituye una transacción y está prohibido por la ley. Los mediadores aseguran que las negociaciones involucren concesiones mutuas reales, no solo renunciaciones;
- **Negociación genuina:** El mediador promueve una negociación auténtica donde ambas partes hagan concesiones para alcanzar un acuerdo justo;
- **Negociación sobre derechos inciertos y discutibles:** Según el principio de irrenunciabilidad de derechos, las pretensiones que sean inciertas y discutibles pueden ser objeto de negociación en la mediación, siempre que estén sujetas a prueba judicial (Asamblea Nacional, 2020)

Lo mencionado anteriormente, a diferencia de los casos colectivos, la legislación no impone la obligatoriedad de la mediación como paso previo a la vía judicial en situaciones de desacuerdo entre empleados y empleadores a nivel individual. Esta omisión deja a las partes involucradas en una posición de incertidumbre, al no contar con una ruta clara y reconocida oficialmente para resolver sus diferencias de manera eficiente.

Adicionalmente, es fundamental considerar el principio constitucional del acceso a la justicia y la resolución de conflictos de manera no adversarial. La Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en el Artículo 168 el derecho de acceso a la justicia y reconoce la



existencia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, incluyendo la mediación. Este respaldo constitucional subraya la importancia de la mediación como una herramienta válida para resolver disputas laborales, tanto individuales como colectivas.

La falta de voluntariedad entre las partes en materia laboral impide la perfección de la mediación como alternativa para la resolución de los conflictos, siendo así que en casos individuales representa una contradicción con estos principios constitucionales, generando un desequilibrio en la aplicación de la mediación laboral en Ecuador (Universidad Espíritu Santo [UEES], 2019).

Para preservar la integridad del sistema legal y garantizar su eficacia, es importante considerar reformas legislativas que extiendan la aplicación de la mediación previa en cuanto la resolución de conflictos laborales individuales, tales como los que se derivan por el no pago del trabajo desempeñado, las indemnizaciones o las bonificaciones, entre otros. Esto contribuiría no solo a descongestionar los tribunales laborales, sino también a promover una cultura de resolución pacífica de disputas en el ámbito laboral, alineada con los valores fundamentales del sistema jurídico ecuatoriano (Cifuentes, 2022).

Por consiguiente, con respecto a la mediación laboral en conflictos individuales se revela una serie de desafíos y áreas de mejora significativas. Se identifica una carencia importante en la legislación laboral en lo que respecta a la obligatoriedad de la mediación como paso previo a la vía judicial en disputas individuales, lo cual deja a las partes en una situación de incertidumbre y afecta su acceso a una resolución eficiente de conflictos. Aunque la Constitución del Ecuador respalda la mediación como un mecanismo válido de resolución de disputas, la falta de voluntariedad entre las partes en asuntos laborales representa una contradicción con estos principios constitucionales.

Esto subraya la necesidad de reformas legislativas que promuevan la aplicación más amplia de la mediación en la resolución de conflictos laborales individuales, con el objetivo de descongestionar los tribunales laborales y fomentar una cultura de resolución pacífica de disputas alineada con los valores fundamentales del sistema jurídico ecuatoriano. Estas reformas no solo contribuirían a mejorar la eficacia del sistema legal, sino que también fortalecerían la confianza en el proceso de mediación y promoverían una mayor equidad y justicia en las relaciones laborales en el país.

4. Propuesta de resolución para los conflictos individuales desde la mediación previa

4.1. Evaluación de la mediación previa en la resolución de conflictos individuales

En relación con este precepto, es importante destacar que la norma constitucional de Ecuador no presenta una lista amplia de los métodos alternativos de resolución de conflictos, mencionando principalmente el arbitraje y la mediación, los cuales se cumplen siempre y cuando la materia en cuestión sea susceptible de transacción.



En este contexto, los centros de mediación deben contar con un reglamento que incluya aspectos esenciales como las listas de mediadores, las funciones y atribuciones del director, la explicación del manejo administrativo y el código ético basado en los principios mencionados anteriormente. Es imperativo que estos centros se registren ante el Consejo de la Judicatura (2006), conforme al artículo 52 de la Ley de Arbitraje y Mediación en Ecuador, para poder operar. Según el artículo 46 de la misma ley, la mediación puede darse en tres situaciones distintas: 1) si existe un convenio escrito entre las partes, 2) si una de las partes lo solicita, y 3) a disposición del juez.

A la vez, el Ministerio del Trabajo (2022) según el Acuerdo Ministerial N° MDT 2022-236, la mediación será regida por directrices para los trabajadores y empleadores del sector privado que busquen la solución de conflictos a través de mecanismos alternativos, siendo esta gratuita, eficiente y comprensible con las partes, atendiendo al cumplimiento de los principios fundamentales tales como la voluntariedad, la irrenunciabilidad de derechos y generando una negociación real.

Por otro lado, acorde al Ministerio del Trabajo (2022) se debe tener una mediación real, es decir, en donde el mediador propenderá a que las partes lleguen a una negociación que sea benéfica para ambas partes, en donde se puedan discutir sobre la protección y garantía de los derechos, al igual que se puedan aplicar el principio constitucional de su irrenunciabilidad, en donde se toma en cuenta las pretensiones inciertas que están sujetas a diferentes pruebas, valoraciones y determinaciones judiciales.

Por tanto, la evaluación de la mediación previa en la resolución de conflictos individuales en Ecuador destaca varios aspectos importantes del marco legal y operativo de este proceso. La normativa constitucional ecuatoriana reconoce principalmente el arbitraje y la mediación como métodos alternativos de resolución de conflictos, siempre y cuando la materia sea transigible. Para garantizar la efectividad de la mediación, se requiere que los centros de mediación cumplan con ciertos requisitos, como tener un reglamento que incluya listas de mediadores y un código ético basado en principios como la voluntariedad y la irrenunciabilidad de derechos.

Además, es necesario que estos centros se registren ante el Consejo de la Judicatura para poder operar legalmente. El Ministerio del Trabajo, a través del Acuerdo Ministerial N° MDT 2022-236, establece directrices para la mediación en conflictos laborales en el sector privado, garantizando su gratuidad, eficiencia y comprensibilidad para las partes involucradas, y asegurando el cumplimiento de principios fundamentales como la voluntariedad y la irrenunciabilidad de derechos.

Se enfatiza la importancia de una mediación real, en la cual el mediador facilita una negociación beneficiosa para ambas partes, discutiendo sobre la protección y garantía de los derechos, y teniendo en cuenta las pretensiones inciertas sujetas a pruebas judiciales. Por ende, la evaluación de la mediación previa en la resolución de conflictos individuales en Ecuador destaca la importancia de un marco legal y operativo claro y robusto, así como la

necesidad de cumplir con principios fundamentales para garantizar la efectividad y la equidad del proceso de mediación en el ámbito laboral.

4.2. Enfoque multidisciplinario para comprender el contexto legal ecuatoriano de la mediación laboral

Es esencial que la legislación de arbitraje y mediación sea implementada por los diversos órganos judiciales, fomentando una participación imparcial en la resolución y proporcionando nuevas técnicas y herramientas para estructurar un tratamiento y ordenamiento jurídico completo.

Un ejemplo ilustrativo sería la transacción, una figura legal que se configura como un contrato en el cual las partes acuerdan resolver un conflicto mediante un acuerdo definitivo antes de recurrir a la vía judicial. Es determinante destacar que el mandatario o apoderado extrajudicial no puede llevar a cabo una transacción sin contar con una autorización especial que detalle los bienes, derechos y acciones sujetos a dicha transacción (Navarro, 2019).

La transacción se encuentra delimitada con precisión y no puede exceder lo expresado de manera literal, ya sea en relación con las partes contratantes o con los elementos que constituyen su objeto. Además, la normativa establece que no es válida la transacción sobre derechos pertenecientes a terceros o sobre derechos inexistentes.

Es importante señalar que la conciliación, la transacción, el arbitraje, la negociación y, en general, los métodos alternativos de resolución de conflictos no son inventos de la sociedad contemporánea; por el contrario, la búsqueda de acuerdos y soluciones a través de terceros ya sea mediante mediación o arbitraje, tiene una larga trayectoria en el desarrollo de las sociedades.

En consecuencia, un enfoque multidisciplinario es fundamental para comprender el contexto legal ecuatoriano de la mediación laboral. 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. La transacción, como ejemplo ilustrativo, emerge como un contrato mediante el cual las partes acuerdan resolver un conflicto de forma definitiva antes de recurrir a la vía judicial.

Sin embargo, es imperativo destacar que el mandatario o apoderado extrajudicial requiere una autorización especial para llevar a cabo una transacción, detallando los bienes, derechos y acciones sujetos a la misma. La normativa delimita claramente los términos de la transacción, prohibiendo su extensión más allá de lo expresado literalmente y su aplicación sobre derechos de terceros o inexistentes.

Es esencial reconocer que la conciliación, la transacción, el arbitraje, la negociación y otros métodos alternativos de resolución de conflictos no son creaciones modernas, sino que tienen

una larga historia en el desarrollo de las sociedades, subrayando la persistencia y la relevancia de estas prácticas en la resolución de disputas a lo largo del tiempo.

4.3. Impacto en la resolución pacífica y equitativa de conflictos laborales

Según el Centro Internacional de Formación de la OIT (2013), la prevención y resolución de conflictos está captando cada vez más la atención a nivel organizacional, siendo así que esta sea crucial para mantener las relaciones laborales sólidas y productivas.

En donde de acuerdo con esta se tiene que los tipos y las causas de los conflictos laborales individuales o colectivos pueden ser de poca o gran importancia y su resolución dependerá de su magnitud, por ejemplo, uno de rápida resolución puede ser el cálculo de pago de sueldo de un empleado y uno de más tiempo sería las quejas relacionadas con la protección de los empleados (OIT, 2013).

Dentro de las categorías de conflictos se incluyen: a) los individuales, b) los colectivos, c) relacionados con los derechos, d) vinculados a los intereses. Los conflictos individuales se desarrollan entre un empleado y su empleador o entre varios empleados, siempre que estos últimos actúen de manera individual y no de forma colectiva (Instituto Nacional de Educación Laboral, 1987).

Los colectivos involucran a un grupo de empleados que actúan conjuntamente en contra de su empleador. Aquellos que se refieren a los derechos adoptan la forma de reclamos por parte de los empleados que no han visto satisfechos sus derechos por parte del empleador, mientras que los conflictos sobre intereses se centran en el fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo sobre las condiciones de empleo que regirán en el futuro (Suárez et al., 2023).

La resolución efectiva de conflictos laborales en el ámbito individual, demanda que el mediador posea un profundo entendimiento tanto del derecho sustantivo como del adjetivo aplicable al caso. Este requisito, común a otras disciplinas jurídicas, implica un análisis detallado del conflicto, el conocimiento exhaustivo de la legislación pertinente, la aplicación de técnicas objetivas, y la adherencia a métodos tradicionales que incluyen habilidades blandas tales como la empatía, la escucha activa, la capacidad para identificar los intereses de las partes involucradas, así como el respeto a la confidencialidad y el sigilo profesional. Estos elementos forman parte integral del proceso experimental de mediación (Arruga, 2022).

En este contexto, el mediador se convierte en un actor crucial, desplegando habilidades multidisciplinarias para facilitar un diálogo constructivo y orientar a las partes hacia la resolución de sus disputas. La aplicación de técnicas objetivas, combinada con la

comprensión profunda de la ley pertinente, contribuye a la efectividad del proceso de mediación, consolidando así la importancia de una formación especializada que abarque tanto los aspectos legales como las habilidades interpersonales esenciales para el mediador.

Posteriormente, se debe realizar un análisis comparativo de tiempo de resolución del conflicto laboral individual, comparando el tiempo sin mediación laboral y el tiempo con mediación, haciendo posible la reducción de congestión judicial en cuanto a estos.

Por tanto, para una eficaz resolución de conflictos, la OIT (2013) destaca diversos elementos específicos que resultan fundamentales. Estos incluyen el énfasis en enfoques preventivos, la disponibilidad de una amplia variedad de servicios e intervenciones gratuitas, la adopción de métodos informales, la involuntariedad en el proceso y la promoción de la innovación, entre otros factores esenciales.

En concordancia con estas directrices, Paredes (2022) resalta la mediación como una herramienta valiosa para la resolución de conflictos, tanto colectivos como individuales. Esta metodología presenta diversas ventajas, entre las que se destaca su agilidad en comparación con los juicios en los tribunales. Además, su implementación se facilita en entornos laborales al propiciar un menor nivel de confrontación y contradicción entre las partes involucradas. Un aspecto crucial es la capacidad de generar un ambiente propicio para relaciones beneficiosas y que garantiza de manera más efectiva los derechos de los trabajadores.

A través de la combinación de las directrices de la OIT y las ventajas señaladas por Paredes, se destaca la necesidad de adoptar enfoques que fomenten la prevención, la accesibilidad, y la eficacia en la resolución de conflictos laborales. La mediación, al emerger como una herramienta versátil, se erige como una respuesta eficiente que no solo agiliza el proceso, sino que también promueve un ambiente laboral armonioso y respeta los derechos fundamentales de los trabajadores.

Con relación a lo antes expuesto, el enfoque multidisciplinario para comprender el contexto legal ecuatoriano de la mediación laboral destaca la importancia de la prevención y resolución efectiva de conflictos en el ámbito laboral. Se identifican diferentes tipos de conflictos, desde los individuales hasta los colectivos, cada uno con sus propias características y dinámicas específicas.

La mediación emerge como una herramienta fundamental para abordar estos conflictos, con el mediador desempeñando un papel crucial al facilitar un diálogo constructivo y orientar a las partes hacia la resolución de sus disputas. La combinación de habilidades legales y interpersonales es esencial para el éxito del proceso de mediación. Además, se destaca la necesidad de realizar análisis comparativos sobre el tiempo de resolución de conflictos laborales, tanto con como sin mediación, lo que puede contribuir a la reducción de la congestión judicial.

En línea con las directrices de la OIT y las ventajas señaladas por expertos como Paredes (2022), se resalta la importancia de adoptar enfoques que fomenten la prevención, la accesibilidad y la eficacia en la resolución de conflictos laborales, reconociendo a la mediación como una herramienta versátil y eficiente que promueve relaciones laborales armoniosas y respeta los derechos de los trabajadores.

Resultados y discusión

Según los hallazgos derivados de la evaluación de las leyes laborales ecuatorianas, especialmente en lo concerniente a los conflictos laborales individuales, se observa que la falta de previsión de la mediación como una opción viable antes de que estos conflictos se agraven obstaculiza su resolución adecuada.

Esto se denota cuando, en un conflicto laboral individual, es importante tener en cuenta el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Además, en muchas ocasiones, la falta de una verdadera negociación entre las partes conduce a que recurran a la resolución de sus disputas ante un tribunal. Esta situación destaca la necesidad de examinar el proceso de transacción en la resolución de conflictos, considerando la relevancia del mediador y cómo este emplea técnicas objetivas y legalmente fundamentadas en el proceso (Arruga, 2022).

En consecuencia, de acuerdo con la OIT (2013), en cuanto a la resolución de conflictos se deben enfatizar en la dificultad que se presenta cuando los empleados, a falta de una normativa o ley clara, acceden a enfoques preventivos, variedad de servicios gratuitos, métodos informales, entre otros, que conllevan a la no voluntariedad frente a la resolución de su conflicto laboral.

Por consiguiente, según Paredes (2022) la mediación previa permite agilizar la resolución de conflictos en comparación con los juicios en tribunales. Esto debido a que la capacidad de la mediación para reducir el nivel de confrontación y contradicción entre las partes involucradas se presenta como un elemento esencial, debido a que genera un ambiente propicio para relaciones beneficiosas y garantiza de manera efectiva los derechos fundamentales de los trabajadores.

Lo anteriormente mencionado, permite abordar de manera integral la importancia de la mediación previa en materia laboral en cuanto a los conflictos individuales de trabajo. Desde el rol fundamental del mediador y la necesidad de formación especializada hasta la incorporación de directrices de la OIT y las ventajas prácticas señaladas por Paredes (2022), se presenta un enfoque completo para promover la eficacia en la resolución de disputas laborales, destacando la mediación como una herramienta versátil y eficiente.

A la vez, Achupallas (2023) menciona que la mediación laboral individual se revela como una herramienta constitucional de la democracia, debido a que ofrece un método para solucionar los conflictos de manera extrajudicial, y, de esta manera, se convierte en un auxiliar del servicio judicial para garantizar la exigibilidad de los derechos que se ven vulnerados.



Finalmente, se reconoce la importancia de seguir investigando y revisando las normativas, sentencias, acuerdos legales y jurídicos relacionados con la resolución de conflictos laborales individuales. Este enfoque continuo permitirá mejorar los procesos de resolución y promover una mayor eficacia en este ámbito.

Conclusiones

Acorde objetivo general de la presente investigación se concluye que, al examinar las leyes y acuerdos legales en cuanto a la intervención en elementos laborales, se observó que la normativa contenida en dichos documentos presenta ambigüedades, lo que genera complicaciones en la aplicación de la mediación laboral previa en el ámbito de los conflictos individuales de trabajo.

Se destaca que la mediación laboral no solo se distingue por ser consensuada, voluntaria, extrajudicial y no adversarial, sino también por sus principios fundamentales, entre los cuales destacan la voluntariedad, imparcialidad, igualdad, y otros. Estos principios son esenciales para asegurar que el proceso de mediación se realice de manera justa, equitativa y respetuosa, permitiendo que ambas partes participen de manera activa y con igualdad de condiciones.

Cabe subrayar que estos principios deben ser objeto de revisión constante para adaptarse a las dinámicas cambiantes del entorno laboral, garantizando así la eficacia continua de la mediación de experiencia laboral previa en la efectiva resolución de disputas laborales, promoviendo un entorno laboral más colaborativo y armónico.

En este contexto, es imperativo garantizar la prevalencia de los derechos de los trabajadores como pilar fundamental en la resolución de conflictos laborales individuales. La carencia de claridad en la normativa resalta los desafíos existentes y subraya la necesidad de llevar a cabo una revisión exhaustiva y una clarificación de los aspectos pertinentes.

Esta revisión no solo busca fortalecer los fundamentos legales de la mediación laboral previa, sino también facilitar su aplicación efectiva en el ámbito de los conflictos individuales de trabajo; siendo así, que posibilite abordar estas cuestiones normativas para garantizar un marco legal claro y preciso que proporcione seguridad y certeza a todas las partes involucradas.

Finalmente, se reconoce que la mediación previa no ha sido analizada a profundidad en cuanto a la efectividad de la resolución de los conflictos laborales individuales en territorio ecuatoriano. Esto plantea la necesidad de llevar a cabo evaluaciones sistemáticas y constantes, y de esta manera introducir modificaciones en las leyes ecuatorianas que no solo fortalezcan la validez legal de la mediación previa, sino que también generen respuestas legales eficaces. Esto propiciará la creación de un ambiente donde los empleados y empleadores encuentren un terreno común para resolver sus diferencias laborales de manera justa y equitativa.



Referencias bibliográficas

- Abarca, Y. M., Espinoza, T. M., Llerenan, S. G., & Berrios, N. Y. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460-478.
- Achupalla, E. C. (2023). La obligatoriedad en la mediación en materia laboral [Ensayo, Universidad Metropolitana del Ecuador].
<https://repositorio.umet.edu.ec/handle/67000/198>
- Aguilar, M., Caguana, R., Romero, D., & Sacoto, J. (2018). La huelga en el sector público ecuatoriano. *Revista Iuris*, 2(17), Art. 17.
- Amaya, C., & Juanes, B. Y. (2020). Descongestión del sistema judicial en Ecuador. Método alternativo de solución de conflictos en la mediación en primera instancia en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 518-524.
- Arruga, M. C. (2022). Formación práctica en solución autónoma del conflicto laboral como incentivo en el aprendizaje del Derecho del Trabajo. La innovación como motor para la transformación de la enseñanza universitaria, 2022, ISBN 978-84-09-36604-0, págs. 95-104, 95-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8527515>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf
- Asamblea Nacional. (2020). Código del Trabajo.pdf.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- 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.
- Camalle, M. A. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la Legislación Ecuatoriana año 2015 [Tesis, Universidad Central del Ecuador].
<https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/www.dspace.uce.edu.ec>
- Cifuentes, O. A. (2022). Plan estratégico para la difusión virtual de las ventajas del uso de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos [Tesis, Uniandes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15180>
- Consejo de la Judicatura. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación.
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- Idrovo, R. R. S., Morán, F. N. P., & Silva, D. O. G. (2022). Resolución de conflictos – estrategias a emplear en pymes en la ciudad de Guayaquil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8272-8295.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3996



- Instituto Nacional de Educación Laboral. (1987). Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical. INEL.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=44532>
- Ministerio del Trabajo. (2019). Acuerdos. MDT-2019-157 Reglamento para el Funcionamiento del Centro de Mediación Laboral. <https://vlex.ec/vid/mdt-2019-157-expidese-827928701>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Acuerdo Ministerial MDT-2022-236.
<https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-mdt-2022-236/>
- 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>
- Navarro, M. (2019). La bioética y los principios en el derecho individual e internacional del trabajo, un estudio jurídico doctrinario (Primera). El Siglo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- 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>
- Pullupaxi, F. P. (2014). La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana [Tesis, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/8443/jspui/handle/123456789/7816>
- Sarmiento, M. P., & Pazmiño, E. P. (2022). El principio de voluntariedad y la tenencia en mediación. *Polo del Conocimiento*, 7(9), Art. 9.
<https://doi.org/10.23857/pc.v7i9.4602>
- Servais, J. M. (2018). Derecho Internacional del Trabajo y resolución de conflictos laborales transnacionales. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 144, 13-26.
- Suarez-Arenas, C. A., Sánchez-Novoa, A. T., & Angulo-Lamus, Y. A. (2023). Tipos de conflicto y negociación en la unidad bancaria BBVA Plaza de las Américas en el año 2022 [Tesis, Universitaria Agustiniiana].
<http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2073>
- Universidad Espíritu Santo. (2019). La mediación y su eficacia en la solución de conflictos. UEES - Universidad Espíritu Santo. <https://uees.edu.ec/la-mediacion-y-su-eficacia-en-la-solucion-de-conflictos/>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.