

65

Fecha de presentación: mayo, 2020
Fecha de aceptación: julio, 2020
Fecha de publicación: septiembre, 2020

DESCONGESTIÓN DEL SISTEMA JUDICIAL EN ECUADOR. MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA MEDIACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL

DECONGESTION OF THE JUDICIAL SYSTEM IN ECUADOR. ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION METHOD IN MEDIATION IN THE FIRST INSTANCE IN LABOR MATTERS

Carlos Amaya López¹

E-mail: camaya@fundacionmetropolitana.org

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6178-5185>

Blas Yoel Juanes Giraud²

E-mail: bjuanes@fundacionmetropolitana.org

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6598-2565>

¹ Fundación Metropolitana de Quito. Ecuador.

² Convenio Universidad Metropolitana-Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez". Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Amaya López, C., & Juanes Giraud, 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.

RESUMEN: El artículo de investigación ha sido realizado a través de una búsqueda exhaustiva de los aspectos legales y doctrinarios que comprenden la solución de conflictos y especialmente de los individuales de trabajo, la mediación en cuanto a su aplicación directa para diferentes situaciones, tipos de mediación, sus características, ventajas, etapas, mediación laboral, características; derecho laboral, conflictos laborales, tipos de conflicto laboral, enfoques para la resolución de conflictos, fases del conflicto y sus formas de solución. En este sentido, hay que destacar que la mediación laboral al referir a los conflictos colectivos es obligatoria, no así para los conflictos individuales de trabajo, pues, no se encuentra contemplado en el Código de Trabajo la obligatoriedad de someterlos a mediación laboral previo a iniciar el trámite por vía judicial, de ahí la importancia del planteamiento de una propuesta encaminada a dar una solución eficiente y eficaz a esta problemática. Al recurrir a los métodos alternativos de solución de conflictos, específicamente la mediación laboral, todos los involucrados en un conflicto resultan beneficiados, es decir, se produce una situación de ganador – ganador.

Palabras claves: Sistema judicial, solución de conflictos, materia laboral.

ABSTRACT: The research article has been carried out through an exhaustive search of the legal and doctrinal aspects that comprise the resolution of conflicts and especially of individual work, mediation in terms of its direct application to different situations, types of mediation, its characteristics, advantages, stages, labor mediation, characteristics; labor law, labor disputes, types of labor disputes, approaches to conflict resolution, conflict phases and their forms of resolution. In this sense, it should be noted that labor mediation when referring to collective disputes is mandatory, not so for individual labor disputes, since the obligation to submit them to labor mediation prior to initiating is not contemplated in the Labor Code. the process through the courts, hence the importance of proposing a proposal aimed at providing an efficient and effective solution to this problem. By resorting to alternative dispute resolution methods, specifically labor mediation, all those involved in a conflict benefit, that is, a winner-winner situation occurs.

Keywords: Judicial system, conflict resolution, labor matters.

INTRODUCCIÓN

La figura legal de la mediación se constituye en una institución nueva que consta en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales ya sean, la Constitución de la República, Código del Trabajo y la propia Ley de Arbitraje y Mediación, por medio de la cual se faculta a las partes en conflicto la concurrencia a un Centro de Mediación, como medio de solución del conflicto previo a la acción por la vía judicial, para lo cual se cuenta con el apoyo de un tercero imparcial llamado mediador.

En la Constitución de la República la figura de la mediación se reconoce en el artículo 190 *“se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”*. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Las leyes en Ecuador reconocen a la mediación, tal es el caso, el Código de Trabajo, que la reconoce en forma amplia y de manera especial para el caso de los conflictos colectivos de trabajo, no así para lo relativo a los conflictos de trabajo individuales, siendo para los primeros obligatoria que por esta particularidad se da por terminado un conflicto laboral mediante acta que se constituye ley para las partes, no así para el segundo, pues, es voluntad de las partes el someterse al proceso de mediación, sin embargo, al no ser obligatoria puede a posterior dar lugar a una acción legal en reclamo de los derechos que se crean conculcados.

DESARROLLO

La mediación es un procedimiento de solución de conflictos mediante el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible que ponga fin a un conflicto (Pullupaxi, 2014).

La Mediación es la intervención de una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable (Moore, 1995).

La Mediación es esencialmente la negociación que incluye a un tercero que conoce los procedimientos eficaces de negociación y puede ayudar a la gente en conflicto a coordinar sus actividades y ser más eficaces en su pugna (Moore, 1995).

La Mediación define una función que comprende a la precedente pero que le añade una parte más activa del mediador: puede intervenir en las discusiones, hacer

sugerencias o propuestas e incluso formular recomendaciones con vistas a un acuerdo (Touzard, 1980).

En este sentido para Trujillo (2008), la mediación en materia laboral es calificada como justicia de paz, el Estado proporciona a través de esta forma de solución alternativa de conflictos acceso gratuito a la justicia de manera extrajudicial, sin embargo, de lo expuesto es importante señalar la poca colaboración y falta de cultura de todas las personas involucradas especialmente con el quehacer laboral, que no consideran como primera alternativa el concurrir a los medios de justicia de paz (centros de mediación), y en otros no acatan el acuerdo firmado, dando lugar a la desconfianza sobre estos medios de justicia.

Dentro de la legislación laboral se reconocen dos formas de conflictos colectivos de trabajo, la huelga que opera en acuerdo a las voluntades de los trabajadores teniendo como finalidad lograr mejoras en el ámbito laboral, y; el paro, que consiste en la paralización de todas las actividades de trabajo relacionada a la falta de algún tipo de recurso como: maquinaria o materiales para el desarrollo normal de una actividad determinada; en materia de conflictos individuales estos pueden ser atropello de los derechos individuales del trabajador, evasión de responsabilidades para con el trabajador, situaciones no sujetas a mediación obligatoria.

Dicho procedimiento se puede iniciar por tres vías:

- **Solicitud Directa:** Es aquella presentada por los usuarios de forma individual, colectiva o en representación de un tercero. Deben presentar los documentos habilitantes ante cualquier oficina de mediación de la Función Judicial, siempre y cuando el caso verse sobre materia transigible, conforme lo establecido en la referida guía.
- **Derivación Judicial:** Es el acto procesal a través del cual el Juez, de oficio o a petición de una de las partes, remite al Centro de Mediación de la Función Judicial la causa, siempre que esté relacionada con materias transigibles, conforme lo establece el Instructivo para la Derivación de Causas Judiciales a Centros de Mediación y Ejecución de Actas de Mediación.
- **Remisión Fiscal:** Es el acto procesal a través del cual un fiscal dispone el inicio de la conciliación en materia de tránsito, el que deberá ser ejecutado por un mediador que asume el rol de facilitador, a efectos de articular el proceso de conciliación.

La mediación se constituye en un procedimiento ágil, el cual, puede ser llevado a cabo y concluido en un intervalo de tiempo sumamente corto de horas y a lo mucho de unas cuantas semanas, sin dejar de lado claro está, que

en conflictos complejos requerirá de un tiempo mayor al usual.

La posibilidad de que las partes involucradas en el conflicto opten por la mediación puede ser acordado en pocas horas o días, su carácter voluntario, permite que las partes acuerden concluirlo cuando les parezca conveniente, bien sea dando fin al inconveniente o decidiendo pasar a otro método de solución de conflictos, como la vía judicial.

Según Camalle (2017), la mediación tiene varias ventajas:

- a) Los costos que demanda un proceso de mediación son significativamente menores que los demandados por otros medios judiciales de solución de conflictos.
- b) Soluciones creativas. El proceso de mediación permite crear y a la vez explorar soluciones creativas, buscando la mejor fórmula para llegar a un acuerdo que beneficie a las partes poniendo fin al conflicto, circunstancia que obedece a los intereses reales de todas las partes involucradas.
- c) En esta parte el mediador tiene que aplicar un sinnúmero de técnicas con habilidad y destreza que le permitan ayudar a las partes y por ende buscar la solución que se adapte a las necesidades de las mismas.
- d) Control sobre el resultado. En un proceso de mediación son las partes quienes tienen y mantiene el control sobre el resultado del conflicto y por tanto decidir un acuerdo total parcial, a diferencia de lo que acontece en los procedimientos en los cuales la decisión para la resolución de un conflicto está sometida a un tercero (juez).

También declara el autor anterior una serie de desventajas en la Mediación, más sin embargo si las analizamos frente a las ventajas, estas desventajas son menores:

1. Inasistencia. - Al ser la Mediación un proceso voluntario, hace que sea confundido con un trámite sin valor, donde que incluso muchas de las partes convocadas a mediar, ni si quiera se presentan a las audiencias de Mediación, con lo cual resta efectividad a la misma, gran parte de las Actas de imposibilidad de acuerdo que son generadas en los centros de Mediación, se deben a que la parte requerida no acude a la misma. Quizá la mayor dificultad que presenta la Mediación es esta no comparecencia de parte del requerido, a una audiencia que sin ser obligatoria puede ser supremamente beneficiosa para las partes.
2. Falta de capacitación de los mediadores. - Si bien es cierto las resoluciones a las cuales llegan las partes en un proceso voluntario, no es menos cierto que para ir llegando a esos acuerdos, ir consolidando posturas, se deben ir limando situaciones, que son contraproducentes a efectos de acuerdo. Es importante tener

en cuenta que generalmente los asuntos sometidos a Mediación son hechos familiares, de trabajo, niñez, etc. es decir generalmente entre las partes no solamente existen un conflicto de intereses, o económicos, sino conflictos sentimentales, lo cual adhiere un factor más de solución en el proceso de Mediación, he ahí la importancia de contar con un mediador completamente capacitado, que sin llegar a entrometerse o forzar a las partes a un acuerdo, sea lo suficientemente tinoso, inteligente y conciliador, que permita ir superando ciertos problemas personales, que de pronto siempre van a seguir ahí, pero que no implica que se pueda solucionar los conflictos que llevó a las partes a media.

3. Falta de presión por parte de los mediadores. - Este punto es bastante álgido y debe ser entendido, con falta de presión no significa que el mediador no cerrará la audiencia sin conseguir a toda costa un arreglo entre las partes, pues esto iría contra la naturaleza de la Mediación, es decir contra su carácter de voluntaria, de cesión de posturas y de conveniencia mutua.
4. Falta de formación de Mediadores.- En instancias laborales, no existe una formación previa, continua y obligatoria de formar a Inspectores o Jueces de Trabajo como mediadores calificados, si en el mejor de los casos algunos de estos reciben ciertos cursos de Mediación, ya sea de cuenta propia o por el Estado, pero esto no los certifica ni capacita como tal, he ahí la importancia de que cuenten con las herramientas necesarias que les permita conducir una audiencia de Mediación en el caso de los Inspectores, o conversatorios previos antes de juicio en el caso de los jueces laborales, para que las partes consigan acuerdos.
5. Escases de Tiempo.- Hay procesos de Mediación que pueden ser abordados en cuestión de minutos y máximo horas, pero hay otros procesos de Mediación que requieren mucho más que un par de minutos para encontrar el camino de solución de conflictos, sino realmente una o varias audiencias a fin de ser escuchados, ir entendiendo el origen y sentido de la Mediación, pesar ventajas y desventajas, a fin de que abarcado una o varias audiencias, las partes, estén en la capacidad de ir teniendo resultados convenientes a ellas mismas y sin que implique retroceso, renuncia o perjuicio a sus intereses, en tal virtud, estos detalles de un proceso de Mediación que busca resultados exitosos, no deben irse dejando de lado, o tomarlos en cuenta de forma pasajera cuando realmente es punto importante a la hora de conseguir resultados, es por eso que no cabe un proceso de Mediación limitado a tiempos, el sistema debe ser más flexible y sensato, y dar la oportunidad a los centros de Mediación de manejar los casos dentro de un margen de tiempo racional, y a razón de los temas que se discuten, pues

unos llevan implícita mayor complejidad, incluso emocional que otro.

Conforme las definiciones valoradas con anterioridad, se puede resumir que la Mediación es un medio alternativo de solución de conflictos, y con alternativo no se quiere decir que se encuentre al margen de la ley, sino tiene plena vigencia en Ecuador, pues incluso tiene reconocimiento Constitucional, alternativo es por el hecho de que permite a las partes evitar una intervención judicial en un conflicto que puede ser resuelto por aquellas, o a quienes ya teniendo un conflicto que se encuentra ventilando ante un juez, deciden apartarse de esta vía o son derivados de oficio a fin de buscar una resolución amistosa.

Desde esta perspectiva, muchas veces ha existido confusión en la eficacia de la Mediación, en la solución de conflictos, así como su pertinencia aplicación que no signifique violación de derechos en el ámbito laboral, y esta confusión surge porque si bien es cierto la Mediación se caracteriza por un declinamiento de posturas, o ir cediendo en ciertas pretensiones hasta conseguir acuerdos, y se ha mal interpretado que este ceder puede considerarse renuncia de derechos, lo cual legalmente en materia laboral es prohibido.

Con relación a los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos, son procedimientos que se encuentran reconocidos en la legislación por la mayoría de Estados, como instrumentos o procedimientos que se tramitan fuera de los juzgados o tribunales según sea el caso, entre estos procedimientos se encuentran la conciliación, mediación y el arbitraje, que se enmarcan entre las formas autocompasivas y las heterocompasivas, que se caracterizan por ser instrumentos que en gran medida dependen de la voluntad de las partes intervinientes, bien sea para iniciarse, tramitarse e inclusive concluirse (Organización de las Naciones Unidas, 2009).

Estos procedimientos son coactivos, es decir que, puede darse la intervención del ente estatal con el afán de forzar el cumplimiento del acuerdo o el laudo según el caso, en caso de que aquel resultare deshonrado, por otra parte, estos mecanismos permiten que los actores tomen conciencia de su comparecencia a los organismos judiciales únicamente cuando sean imperiosamente necesarios, permitiendo que aquellos se constituyan en artificios de la solución de sus conflictos propios por vía extrajudicial.

La difusión actual de los medios alternativos de solución de conflictos tiene su razón de ser, se explica por un lado en la deficiencia de juzgados o tribunales para tramitar los procesos sometidos a su conocimiento a la brevedad posible, es decir, cumpliendo con los principios procesales de celeridad y economía procesal, por otro, en la

necesidad de encontrar causas de solución por la vía del compromiso consiente de las partes contrario al de la confrontación.

Para Munduate, et al. (2018), la mediación es la intervención de una tercera parte, competente e imparcial, en una disputa, con el propósito de ayudar a las partes a resolver sus diferencias y a mejorar sus relaciones en el futuro, proveyéndoles de un ambiente seguro.

A partir de los razonamientos del autor anterior, la mediación tiene su origen en los años cincuenta, específicamente en las costas de los Estados Unidos, en donde la mayoría de profesionales recurrían a ella como medio de solución de conflictos; en Latinoamérica se ha adoptado en la actualidad determinados procedimientos por los cuales y en uso de una negociación equitativa, lícita y con la intervención de un tercero imparcial, se busca dar a cada quien lo que le corresponde, situación que concuerda con la concepción de Santo Tomas de Aquino respecto al derecho.

Por este procedimiento (mediación), las partes llegan a un resultado de común acuerdo, sin que haya sido necesario llegar a instancias legales, es decir, someter el conflicto a la jurisdicción ordinaria; en cuanto al tercero imparcial generalmente se lo conoce como juez de paz y más comúnmente como mediador, en definitiva son personas profesionales en el área del derecho con especialidad en arbitraje y mediación, caracterizándose por ser su intervención dentro del procedimiento con: imparcialidad, honestidad, independencia, celeridad y confianza.

En el Ecuador la mediación se encuentra reconocida en los ordenamientos jurídicos vigentes como el Código de Trabajo según el cual la solución de conflictos colectivos de trabajo de manera obligatoria debe someterse a mediación; dando cumplimiento al interés estatal de proporcionar alternativas gratuitas en post de una justicia de paz con la característica de ser voluntaria, en el afán de que todo conflicto de aquellos que pueden ser transigibles por esta vía se solucionen extrajudicialmente.

Aparici & Leiva (2015), consideran la mediación una figura jurídica, cualquier intento de clasificación no pasa de eso, debido al extenso campo de acción y a su versatilidad. La clasificación que presentamos a continuación puede diversificarse en muchos otros ramales, o a su vez ser parte de otro conjunto mucho, más grande, esto depende de la perspectiva del clasificador y del medio en que se desarrolle.

a) Por el mediador. El mediador constituye un elemento fundamental en el proceso de mediación, sin su participación no sería posible llegar a la resolución del conflicto mediante la suscripción del acta o acuerdo,

es decir, es la persona que orienta sus actividades al manejo del conflicto de otras personas. Muchas veces la complicación del proceso hace necesario la intervención de más de un mediador o en consideración a la complejidad del mismo (proceso) se demandará la colaboración de un mediador especializado, pues de esto dependerá el resultado de la mediación.

b) Por las partes intervinientes. De acuerdo al número de partes que participan en el proceso de mediación se pueden encontrar las siguientes clases de mediación:

- Bilateral. En el proceso de mediación participan dos partes el actor conocido también como el solicitante y el demandado conocido a su vez como el citado; las partes intervinientes son las mismas que si se tratará de un proceso judicial sometido a la justicia ordinaria.
- Multilateral. En esta mediación como en el caso anterior existe la participación del actor y del demandado, sin embargo, cualquiera de las partes puede representar a dos o más involucrados, que se someten al procedimiento extrajudicial.
- Asistida. En todo proceso de mediación especialmente en la bilateral y multilateral se puede contar con la participación de una persona que por sus conocimientos técnicos puede contribuir a la resolución del conflicto, es decir, una figura de similares características a la de los peritos que intervienen en un proceso judicial.
- Con observación. En la mediación bilateral como en la multilateral, podrá contarse con la participación de un observador, claro está, siempre que se cuente con el consentimiento de las partes involucradas.
- Mediación comunitaria. Constituye una mediación conducida por un tercero imparcial, generalmente conocido como mediador comunitario, el cual pretende alcanzar la solución del conflicto referente a uno o varios asuntos, basándose en las usanzas y costumbres de la comunidad. La participación del mediador comunitario promueve el conseguir el resultado positivo para las partes además de mantener las costumbres de la comunidad en la que se desarrolla el proceso de mediación.

La mediación presenta ciertos principios importantes a ser considerados entre los cuales se señalan:

a) Confidencialidad. Característica diferente de la mediación frente a otras figuras de resolución de conflictos, por el cual, todo lo manifestado dentro y durante las sesiones de mediación, es decir, la información recibida de las partes se mantendrá en reserva dentro de la institución en la cual se desarrolla el proceso de mediación y no podrá ser divulgada a personas extrañas, para cumplir con tal efecto las partes intervinientes suscriben un convenio de confidencialidad el cual incluye también a la figura del mediador que se someterá igualmente a dicho convenio.

- b) Voluntariedad. Constituye la característica más atractiva de la mediación por la cual las partes exclusivamente son las llamadas a decidir si se someten o no a un procedimiento, es decir, pueden decidirse a dirimir un conflicto mediante éste método. Los participantes libremente manejan el procedimiento contando con la participación de un tercero, como el camino para resolver el conflicto, esto hasta, cuando aquellas lo consideren y se sientan cómodas pudiendo en cualquier momento dejar de usarla llegando o no a un acuerdo.
- c) Imparcialidad. Característica por la cual el mediador no puede ni debe inclinarse a favor de alguna de las partes que libremente han decidido someterse a un procedimiento de mediación, aunque eventualmente en caso de dificultad podría sugerir propuestas de solución del conflicto puesto a su conocimiento mismas que pueden o no ser aceptadas libremente por las partes, esta característica afirma el derecho que tiene las partes a un proceso de mediación que sea desarrollado de modo equitativo constando con mediadores que se abstengan de manifestar favoritismos o de incurrir en irregularidades, abusos y prejuicios.
- d) Autodeterminación. Por la cual las propias partes llegan a la solución del conflicto con la colaboración de un tercero imparcial, es decir, se basa en la voluntad y libertad de las partes para decidir, reconociéndoseles además de la facultad de poder definir sus argumentos y soluciones, así como el de determinar el resultado positivo o negativo del procedimiento, ellos son, quienes de manera general tiene la responsabilidad de decidir los términos del acuerdo que se alcance.
- e) Flexible. Por cuanto la mediación se adapta y es aplicable a casi toda clase de conflictos generados en las relaciones entre individuos, en contraposición al procedimiento judicial que es inflexible, la formalidad de la misma será determinada por la situación y las partes implicadas, sin embargo, de ser flexible en la mediación existe un procedimiento a seguirse mediante el cumplimiento de diversos pasos, hasta llegar a la suscripción del acta o acuerdo.
- f) Creativa. La Mediación genera acuerdos creativos, pues, cambia las reglas de juego, las partes involucradas, esto es, actor, demandado y mediador, trabajan para generar todas las opciones posibles para solucionar el conflicto, buscando arreglos creativos para resolver el problema existente de manera satisfactoria y definitiva, considerando que el acuerdo suscrito por las partes se convierte en ley para ellas siendo el cual no es susceptible de impugnación alguna.
- g) Cooperativa. El actor y demandado son principalmente quienes llegan a una solución beneficiosa, actuando en forma cooperativa, ayudándose mutuamente, la actuación del mediador se encamina al apoyo de las

partes en el descubrimiento mutuo de las opciones más acertadas de solución y aplicación de la misma.

- h) Rápida y económica. La mediación se caracteriza por ser rápida y no prolongarse por largos periodos como sucede en los procesos judiciales, lo que implica reducción en recursos económicos, materiales y humanos.
- i) Informal. La mediación se caracteriza por ser informal, sin embargo, tiene una estructura definida, la mediación no cumple con las exigencias o formalidades de los procesos judiciales, pero tiene una estructura a seguir en su desarrollo.

Entonces la Mediación, desde esta perspectiva es factible en conflictos laborales como medio alternativo de solución de conflictos, pues como se señala, al inicio de una demanda o una audiencia de Mediación el trabajador tiene consigo únicamente pretensiones, es decir aspiraciones que se le conceda tal o cual derecho a su favor, pero estas pretensiones solamente se pueden materializar a través de que el hecho reclamado ha sido fehacientemente probado por el trabajador, lo cual en la práctica es muy difícil que esto ocurra, y al no poderse probar no se le reconocerá tal derecho (Cuesta, 2014).

Es por ello perfectamente válido acudir a Mediación como un medio efectivo, rápido, ágil, menos costos, más ameno y menos desgastante con el cual las partes pueden acudir con la intención de poner fin a sus problemas, siendo completamente válido ceder posturas, negociando intereses, para llegar a un acuerdo final que beneficie a las partes, y no por ello alegar que se ha violado el derecho del trabajador de irrenunciabilidad de derechos.

De acuerdo a lo manifestado se puede establecer que la Mediación es la solución más viable como lo han manifestado varios tratadistas para los problemas que se presentan en la sociedad, un punto importante que hay resaltar que no todos los problemas se podrían solucionar a través de la Mediación sino hay casos que necesariamente hay que judicializarse.

Como soluciones alternativas se establece a la transacción y la conciliación de las partes que buscan el reconocimiento de los derechos como de la persona contra quien se dirige el reclamo y pueden restablecer la paz como una decisión más favorable para las partes. Las partes que se someten a estos medios alternativos de solución deben cumplir a cabalidad con éstos dos requisitos fundamentales en primer lugar la transacción que es el acuerdo de las partes sometidas a un conflicto.

CONCLUSIONES

El empleo de la mediación para la resolución de conflictos de trabajo, constituye un mecanismo de vital importancia, siendo necesaria su inclusión en el Código de Trabajo, con el propósito de que las partes inmersas en conflicto pulan sus asperezas contractuales y traten de buscar una solución a sus inconvenientes evitando llegar al trámite laboral por la vía judicial pertinente.

En el proceso laboral se establece como una forma de solución de conflictos, en los que se ven involucrados trabajadores, empleadores, patrones, sindicatos, etc.; el cual comprende el conjunto de reglas que regulan el trámite de juicios, donde el juez ejerce su función de administrar justicia, las partes se someten al trámite establecido por el ordenamiento jurídico, correspondiéndole al juez luego de todo lo actuado emitir la correspondiente sentencia para resolver el conflicto, existiendo en todo caso un ganador y un perdedor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparici Martín, I., & Leiva Gallegos, P. J. (2015). Manual Básico - Medios Alternativos para la solución de conflictos. Editorial PUECE.
- Camalle Cumbal, M. A. (2017). La mediación como instrumento efectivo para la solución de conflictos individuales del trabajo en la Legislación Ecuatoriana año 2015. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de: ABOGADO). Universidad Central del Ecuador
- Cuesta Torres, D. (2014). La incorrecta aplicación de la mediación en los conflictos colectivos de trabajo. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Moore, C. W. (1986). El proceso de mediación, métodos prácticos para la solución de conflictos. Ed. Granica S.A.
- Munduate, L., Butts, T., Medina, F. J., & Martínez, R. (2018). Guía para la Mediación Laboral. <http://www.mediacion.icav.es/wp-content/uploads/2018/01/GUIA-MEDIACION-C3%93N-LABORAL-THELMA-BUTTS-1.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2009). Guía para la resolución de controversial. Impreso en las Naciones Unidas.

Pullupaxi Castro, F. P. (2014). La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana. (Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador). Universidad Técnica de Ambato.

Touzard, H. (1980). La mediación y la solución de los conflictos. Herder.

Trujillo, J. C. (2008). Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador.