

46

Fecha de presentación: marzo, 2024

Fecha de aceptación: agosto, 2024

Fecha de publicación: octubre, 2024

EL PLIEGO

DE PETICIONES Y LA APLICACIÓN PROCESAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

THE LIST OF REQUESTS AND PROCEDURAL APPLICATION IN COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Zully Coralia Montero Bravo ^{1*}

E-mail: zmonterob@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8709-150X>

Noel Batista Hernández ¹

E-mail: nbatistah@ube.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2975-2113>

¹ Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Montero Bravo, Z. C. & Batista Hernández, N. (2024). El pliego de peticiones y la aplicación procesal en los conflictos colectivos de trabajo. *Universidad y sociedad*, 16 (S1), 386-401.

RESUMEN

Este estudio investiga el procedimiento del pliego de peticiones en Ecuador, identificando problemas estructurales que afectan su eficacia en comparación con los sistemas de resolución de conflictos laborales de Colombia y México. A través de un análisis crítico de la normativa vigente, se revela que el Artículo 468 del Código de Trabajo ecuatoriano carece de claridad y detalle, generando incertidumbre en su aplicación y debilitando la protección de los derechos colectivos de los trabajadores. Mediante una revisión bibliográfica, entrevistas a operadores jurídicos y encuestas, se evidencia un consenso sobre la necesidad de reformar el procedimiento. Los resultados muestran que el 75% de los encuestados considera que el procedimiento actual es insuficientemente detallado y claro, y el 65% reporta inconsistencias en su aplicación por parte de los tribunales laborales de conciliación y arbitraje. La propuesta de reforma sugiere sustituir al inspector de trabajo por un tribunal de conciliación y arbitraje, compuesto por árbitros designados por ambas partes, lo que garantizaría imparcialidad y especialización. Esta reforma se justifica como esencial para mejorar la claridad, consistencia y efectividad del procedimiento, promoviendo una mayor seguridad jurídica. La validación de la propuesta, a través de un análisis cualitativo, obtuvo una puntuación global de 8.23 sobre 10, reflejando su potencial para mejorar la resolución de conflictos laborales, aunque se anticipan retos en su implementación. Este estudio enfatiza la urgencia de reformas legislativas para consolidar la protección de los derechos laborales y garantizar un acceso efectivo a la justicia en Ecuador.

Palabras clave: Conflictos laborales, Imparcialidad, Acceso a la justicia, Reforma normativa, Derechos laborales.

ABSTRACT

This study investigates the procedure of the “pliego de peticiones” in Ecuador, identifying structural issues that affect its effectiveness compared to labor conflict resolution systems in Colombia and Mexico. A critical analysis of current legislation reveals that Article 468 of Ecuador’s Labor Code lacks clarity and detail, generating uncertainty in procedural application and weakening the protection of workers’ collective rights. Through a bibliographic review, interviews with legal operators, and surveys, a consensus emerges on the need for reform. Results show that 75% of respondents find the current procedure insufficiently detailed and clear, while 65% report inconsistencies in its judicial application. The reform proposal suggests replacing the labor inspector with a conciliation and arbitration tribunal composed of arbitrators appointed by both parties, ensuring impartiality and specialization. This reform is justified as essential for improving clarity, consistency, and procedural effectiveness, promoting greater legal security. Validation of the proposal through qualitative analysis yielded a global score of 8.23 out of 10, reflecting its potential to enhance labor conflict resolution, despite anticipated implementation challenges. This study underscores the urgency of legislative reforms

to consolidate labor rights protection and ensure effective access to justice in Ecuador.

Keywords: Labor conflicts, Impartiality, Access to justice, Regulatory reform, Labor rights.

INTRODUCCIÓN

Los conflictos colectivos de trabajo, según la literatura especializada, son una manifestación de las tensiones inherentes a las relaciones laborales, que pueden emerger debido a la contraposición de intereses entre empleadores y trabajadores. En el derecho laboral colectivo, define estos conflictos como las controversias que surgen cuando, por intereses contrapuestos, se generan tensiones en el desarrollo de las relaciones laborales entre uno o varios empleadores y sus trabajadores, quienes expresan sus intereses a través de sus asociaciones gremiales (Parilla, 2023; Rivero, 2018; Vásquez 2010). De manera similar, algunos autores consideran que el conflicto colectivo de trabajo como la pugna que se manifiesta entre un grupo de trabajadores y uno o más empleadores, no por relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos colectivos de dichos grupos. (Capitán, 2024; Cevallos-Zambrano, (2023).

A lo largo de los años, el estudio del conflicto colectivo de trabajo ha adoptado diferentes perspectivas, todas apuntando hacia un entendimiento más profundo de las dinámicas sociales y legales que los rodean. La Enciclopedia Jurídica (2020) concibe estos conflictos como controversias entre una pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta ajena. Este enfoque coincide con la noción presentada por Guerrero (2009) define los conflictos laborales como fricciones y diferencias que pueden producirse en las relaciones de trabajo, variando desde paros masivos que ponen en peligro la estabilidad de una comunidad, hasta las más leves disputas sobre sanciones laborales.

La clasificación de los conflictos colectivos, es fundamental para entender su naturaleza y la forma en que pueden ser gestionados. Un diálogo entre la tradición y la modernidad a través de las referencias. subraya que el conflicto colectivo es una controversia que puede involucrar acciones directas o luchas abiertas cuando las partes difieren respecto a un derecho o norma jurídica preexistente. Salmerón (2023), y también Vásquez (2010) aportan una clasificación relevante, diferenciando entre conflictos colectivos de derecho, de intereses económicos, sindicales, intersindicales, y aquellos que ocurren entre el sindicato y sus miembros. Esta tipología permite un análisis más detallado de la variedad de conflictos y subraya que no

todos los conflictos tienen como resultado una huelga; algunos surgen de diferencias internas dentro de las organizaciones sindicales o desacuerdos sobre las obligaciones asociativas.

En el contexto ecuatoriano, el marco legal que regula la resolución de conflictos colectivos de trabajo es esencialmente el “Pliego de Peticiones”. Este instrumento jurídico, como lo menciona el Código del Trabajo (2005) en el Artículo 468, se utiliza para que los trabajadores presenten demandas colectivas a sus empleadores a través de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, con el objetivo de resolver de manera efectiva las controversias que surgen en el ámbito laboral. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ecuatoriano reafirma la naturaleza particular y competencia exclusiva de estos tribunales para resolver conflictos colectivos, como se establece en la Sentencia N.O 012-10-SEP-CC (Corte Constitucional de Ecuador, 2010) Según esta resolución, los conflictos colectivos deben ser sometidos a tribunales que garanticen que ambas partes del conflicto estén debidamente representadas y que la resolución se adopte conforme a derecho, asegurando así la justicia en el ámbito laboral.

El procedimiento del “Pliego de Peticiones” es una herramienta esencial en la dinámica de los conflictos colectivos de trabajo (Martínez et al., 2023). A pesar de estar regulado por el Código de Trabajo, existe una laguna significativa en cuanto a su ejecución, lo que genera preocupaciones sobre la efectividad del procedimiento y su impacto en los derechos de las partes involucradas. La falta de un proceso claro y eficaz dentro del Ministerio del Trabajo para la ejecución del pliego de peticiones conduce a retrasos y complicaciones en la resolución de conflictos, afectando así la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, principios fundamentales del Derecho laboral y constitucional (López & Montalvo, 2024).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) también establece claramente los derechos de los trabajadores. En el Artículo 326, numeral 7, se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa, incluyendo la formación de sindicatos, gremios, asociaciones, y otras formas de organización, así como el derecho de afiliación y desafiliación libre de los empleadores. De igual forma, el Código del Trabajo (2005) en su Artículo 440 refuerza este derecho al disponer que tanto trabajadores como empleadores, sin distinción y sin necesidad de autorización previa, pueden constituir asociaciones profesionales o sindicatos y afiliarse o retirarse de ellos conforme a la ley y los estatutos correspondientes (González & Karina, 2023). Este marco normativo asegura que las organizaciones de

trabajadores no pueden ser suspendidas o disueltas sino mediante el procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

Además, Vásquez (2010) en su obra “Derecho Laboral Colectivo”, enfatiza la importancia de definir quiénes están capacitados para participar en los conflictos colectivos, señalando que toda persona tiene capacidad de goce, es decir, la posibilidad de ser titular de derechos u obligaciones. Sin embargo, no toda persona tiene capacidad de ejercicio, que se refiere a la aptitud para actuar de manera válida ante la ley y ser titulares de derechos. Es decir que los conflictos colectivos son concepto crucial para entender la dinámica de los conflictos laborales, ya que determina qué individuos pueden intervenir y ejercer sus derechos dentro de un conflicto colectivo (González & Karina, 2023).

El principal problema radica en la inconsistencia en el procedimiento del pliego de peticiones, tal como está establecido actualmente en el Código de Trabajo, lo cual crea un entorno de incertidumbre y desprotección para los trabajadores. La presente investigación se centra en determinar cómo esta inconsistencia afecta la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, proponiendo soluciones que puedan mejorar el marco normativo actual. En este sentido, se plantea sistematizar los componentes teóricos que sustentan el procedimiento del pliego de peticiones, diagnosticar el estado actual de su aplicación y las vulneraciones que produce, y finalmente, proponer una reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo. Esta investigación busca contribuir al fortalecimiento del Derecho laboral en Ecuador, garantizando una mayor protección y seguridad para las partes involucradas en conflictos colectivos de trabajo.

Además, el Código del Trabajo (2005) en su Artículo 468, señala que, ante un conflicto entre empleadores y trabajadores, estos últimos deben presentar un pliego de peticiones concretas al inspector del trabajo. Aunque el Código de Trabajo no detalla explícitamente el contenido o los parámetros del pliego de peticiones, se puede inferir que debe incluir elementos básicos como la designación de la autoridad competente, los datos completos de los trabajadores y del empleador, los fundamentos de hecho y de derecho, el objeto del reclamo, y la determinación de los valores económicos. Estos componentes son esenciales para asegurar un procedimiento justo y transparente.

El objetivo general de esta investigación es analizar cómo la falta de claridad en el procedimiento afecta la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, proponiendo soluciones que mejoren el marco normativo actual. Para abordar esta problemática, el estudio se centra en

sistematizar los componentes teóricos que sustentan el procedimiento del pliego de peticiones y su impacto en los derechos de los trabajadores, diagnosticar el estado actual de su aplicación y las vulneraciones que produce, y finalmente, proponer y validar una reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo. Esta investigación busca contribuir al fortalecimiento del Derecho laboral en Ecuador, garantizando una mayor protección y seguridad para las partes involucradas en conflictos colectivos de trabajo.

Todo lo mencionado sienta las bases para que en el presente artículo se persiga determinar cómo la inconsistencia en el procedimiento de los pliegos de peticiones vulnera la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva en el contexto del Derecho laboral ecuatoriano.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación adoptó un enfoque mixto que permite comprender el fenómeno desde el análisis de sus cualidades manifiestas y cuantificar las variables y sus dimensiones. El alcance utilizado fue descriptivo-explicativo-propositivo; que concluyó con la propuesta de una modificación normativa del Código de Trabajo Ecuatoriano. Se asumió un diseño experimental-transversal.

Dentro de los métodos utilizados de nivel empírico, se emplearon el Método de Observación, el Método de Revisión Sistemática de la Bibliografía y la Documentación, el Método de Derecho Comparado y el Método Crítico para procesar los datos y obtener una visión integral del procedimiento del pliego de peticiones. El Método de Observación permitió recopilar datos directos sobre la aplicación práctica del procedimiento en el Ministerio del Trabajo y en tribunales laborales, facilitando la identificación de fallas y lagunas en su ejecución. La Revisión Sistemática de la Bibliografía y la Documentación proporcionó una comprensión profunda del marco teórico y normativo, analizando leyes, decretos y estudios previos para identificar debilidades en la regulación actual. El Método de Derecho Comparado permitió evaluar el procedimiento en Ecuador en comparación con sistemas similares en otros países, como México y Colombia, destacando buenas prácticas que podrían aplicarse localmente. Finalmente, el Método Crítico ayudó a examinar las inconsistencias y problemas del procedimiento, evaluando sus efectos adversos en la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva.

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el Método Estadístico Paramétrico, que facilitó la tabulación y organización de la información obtenida mediante los instrumentos del estudio. Este método permitió analizar cuantitativamente los datos de la encuesta, determinando las

tendencias y extrayendo conclusiones significativas sobre la efectividad del procedimiento del pliego de peticiones. Gracias a esta herramienta, se pudo evaluar de manera precisa la aplicación práctica del procedimiento y su impacto en la seguridad jurídica y la protección de los derechos laborales.

Determinación De Población y Muestra

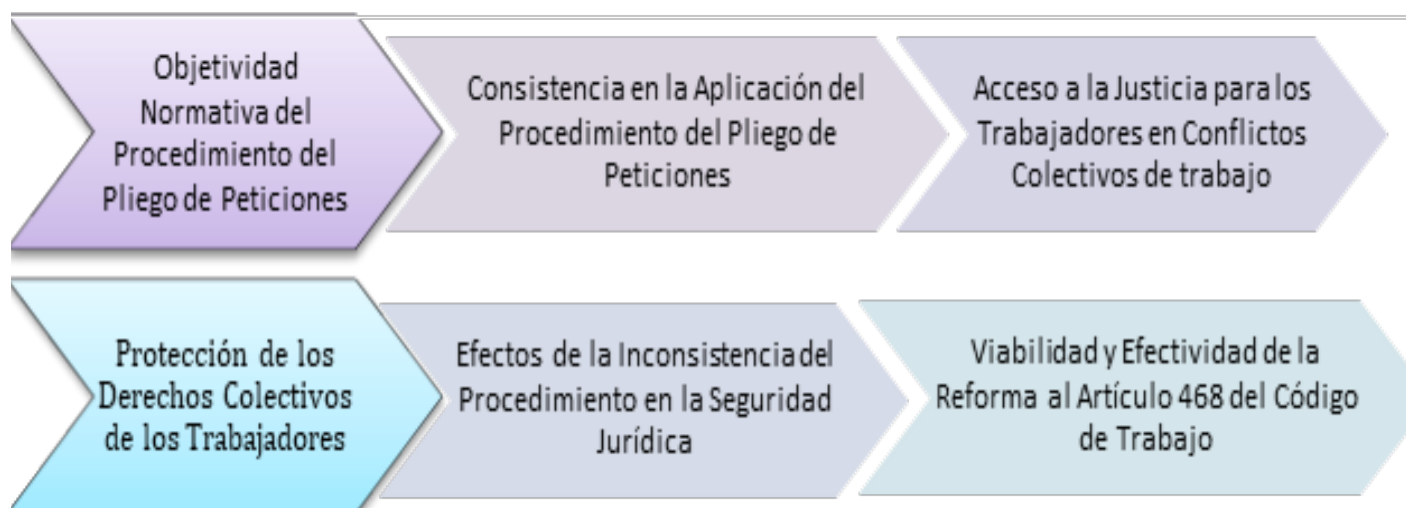
El universo estudiado lo conforman en total de operadores jurídicos de derecho laboral del Ecuador, líderes sindicales de Ecuador, estudiosos de diferentes disciplinas del derecho laboral en Ecuador. Se asume como población 100 operadores jurídicos especialistas en derecho laboral de la ciudad de Guayaquil, 45 líderes sindicales radicados en la ciudad de Guayaquil, y 55 docentes investigadores de la universidad de Guayaquil, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil y la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Se asumió como nivel de confianza del 95%; margen de error de hasta el 5% y el proceso de cálculo del tamaño de la muestra se realizó mediante la utilización de la calculadora en línea QuestionPro la cual arrojó como resultado 81 individuos. Se decidió a partir de estos datos aplicar entrevistas a 15 operadores jurídicos e investigadores de alta experticia sobre temas de derecho laboral y encuestas a 66 operadores jurídicos, líderes sindicales y estudiosos del derecho laboral que pertenecen a otra rama distinta del derecho.

Dimensiones Determinadas en la Operacionalización de las Variables

Como resultado de la operacionalización de las variables se obtuvieron varias dimensiones relevantes, ver figura 1.

Fig. 1: Dimensiones relevantes obtenidas de la operacionalización de variables.



Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la revisión bibliográfica realizada sobre el procedimiento del pliego de peticiones, se identifican varios problemas estructurales en el contexto ecuatoriano, especialmente en comparación con los sistemas de resolución de conflictos colectivos de Colombia y México (Cámara de Diputados de México, 1970; Código Sustantivo del Trabajo, 2007). En ambos países, los mecanismos de resolución de estos conflictos, como el Tribunal de Arbitramento en Colombia y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en México, proporcionan mayor imparcialidad y objetividad al estar gestionados por árbitros o jueces designados, lo que garantiza una resolución más equitativa de las disputas colectivas. En cambio, en Ecuador, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, presidido por un inspector de trabajo, muestra deficiencias en cuanto a imparcialidad, ya que esta figura administrativa puede no tener el mismo grado de independencia, ni la capacidad técnica que un juez especializado en derecho laboral (Cárcamo & Sarmiento, 2022; López & Montalvo, 2024; Silva & Chávez, 2020).

La falta de claridad en el procedimiento del pliego de peticiones en Ecuador, establecida en el Artículo 468 del Código de Trabajo, junto con la inconsistencia en su aplicación, han generado problemas de seguridad jurídica. En particular, los trabajadores y empleadores enfrentan incertidumbre en los procesos, afectando la capacidad de los primeros para hacer valer sus derechos colectivos. Comparando con los sistemas de Colombia y México, donde se aplican normas más claras y procedimientos gestionados por autoridades especializadas, resulta evidente que la figura del inspector de trabajo en Ecuador no brinda las garantías suficientes para una resolución imparcial y técnica. Esto provoca un desequilibrio en la protección de los derechos colectivos de los trabajadores, ya que la normativa ecuatoriana no asegura una tutela efectiva ante los intereses empresariales.

De este análisis comparado se desprende la urgente necesidad de reformar el procedimiento del pliego de peticiones en Ecuador. Los modelos de Colombia y México, con tribunales más independientes y especializados, evidencian que una mayor profesionalización del órgano que preside el proceso de resolución de conflictos colectivos puede mejorar la protección de los derechos laborales. Esto implica que la reforma propuesta en Ecuador, que busca sustituir al inspector de trabajo por un juez jurisdiccional, no solo fortalece la imparcialidad del proceso, sino que también proporciona una mayor coherencia en la aplicación de las normas. En resumen, la reforma es un paso necesario para alinear el sistema ecuatoriano con estándares internacionales más eficaces en la resolución de conflictos laborales colectivos.

El derecho comparado permite analizar los mecanismos de resolución de conflictos colectivos de trabajo en Colombia y México, en contraste con el sistema ecuatoriano. En Colombia y México, tribunales especializados y árbitros imparciales ofrecieron mayor objetividad en la resolución de disputas laborales, garantizando un balance adecuado entre trabajadores y empleadores. En cambio, en Ecuador, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, presidido por un inspector de trabajo, presenta deficiencias en imparcialidad y especialización, afectando la protección de los derechos colectivos. La comparación sugiere que jueces especializados pueden mejorar el sistema ecuatoriano.

Análisis y resultado de las entrevistas

El análisis de las entrevistas realizadas a quince operadores jurídicos especializados en Derecho Laboral en Ecuador revela una preocupación generalizada por la falta de claridad y precisión en la regulación del procedimiento del pliego de peticiones dentro del Código de Trabajo. La ambigüedad normativa, según la mayoría de los entrevistados, genera un entorno de inseguridad jurídica que impacta tanto en la correcta aplicación del derecho como en la tutela de los derechos colectivos de los trabajadores. La falta de objetividad en la normativa vigente es vista como un obstáculo significativo, afectando la capacidad de los actores laborales para navegar el sistema de justicia de manera eficiente.

Otro hallazgo relevante es la inconsistencia en la aplicación del procedimiento del pliego de peticiones por parte de los tribunales laborales. Los entrevistados reportan variaciones notables en la manera en que los tribunales interpretan y ejecutan el procedimiento según la jurisdicción. Esta disparidad en la aplicación judicial contribuye a la falta de previsibilidad en la resolución de los conflictos colectivos, debilitando la confianza de los trabajadores en el sistema de justicia. Como resultado, los operadores jurídicos ven una falta de coherencia y uniformidad que compromete el acceso efectivo a la justicia.

En cuanto a la efectividad del procedimiento, la percepción general es que el actual sistema no garantiza un acceso adecuado para los trabajadores en la resolución de sus conflictos colectivos. La complejidad y lentitud del procedimiento del pliego de peticiones son citadas como obstáculos recurrentes. La burocracia y la falta de capacitación en algunos sectores agravan esta situación, impidiendo que el procedimiento sea un instrumento efectivo de resolución de disputas laborales. La falta de protección efectiva para los derechos colectivos de los trabajadores refuerza la percepción de que se requiere una reforma urgente.

Consecuentemente, casi todos los entrevistados concuerdan en la necesidad de reformar el Artículo 468 del Código de Trabajo. Consideran que dicha reforma debe enfocarse en mejorar la claridad y efectividad del procedimiento, lo que puede fortalecer la tutela judicial efectiva y la resolución de conflictos colectivos laborales. No obstante, también anticipan desafíos significativos en la implementación de la reforma, incluyendo la resistencia al cambio y la necesidad de una adaptación tanto por parte de los actores judiciales como de las instituciones involucradas, ver tabla 1 y figura 2.

Tabla 1: Resultado resumen de las encuestas.

RESPUESTA	ENTREVISTADOS	%
¿TIENE CLARIDAD?		
Moderadamente claro, pero con espacio para interpretaciones ambiguas.	30	15%
Claridad limitada, falta de precisión en aspectos clave.	20	10%
Definido de manera general, pero insuficiente en detalles.	150	75%
¿TIENE CONSISTENCIA?		
Inconsistente, varía según el tribunal.	50	25%
Moderadamente consistente, pero con excepciones.	70	65%
Consistencia limitada, hay decisiones contradictorias.	20	10%
¿TIENE FACILIDAD DE ACCESO?		
Facilita, pero con limitaciones significativas.	30	15%
Acceso moderado, pero no siempre efectivo.	50	25%
Facilita en teoría, pero no en la práctica.	120	60%
¿TIENE PROTECCION?		
Protección moderada, pero no equitativa.	80	40%
Adecuada, pero con ciertas carencias.	120	60%
Protección limitada, favorece intereses empresariales.	0	0%
¿TIENE SEGURIDAD JURIDICA?		
Afecta significativamente la seguridad jurídica.	100	50%
Compromete la seguridad jurídica de manera notable.	100	50%
Impacta de manera negativa y considerable.	0	0%
¿TIENE VIABILIDAD?		
Moderadamente viable, pero requiere consenso.	110	55%
Viable, pero con desafíos en la implementación.	90	45%
Viable, pero necesita respaldo político.	0	0%
¿VENTAJAS DE UN REFORMA?		
Fortalecerá significativamente la tutela judicial.	50	25%
Mejoraría considerablemente la protección de derechos.	60	30%
Incrementa la efectividad y protección laboral.	90	45%
TOTAL DE ENCUESTADOS	200	

Fuente: elaboracion propia.

Fig 2: Resultados de la encuesta.



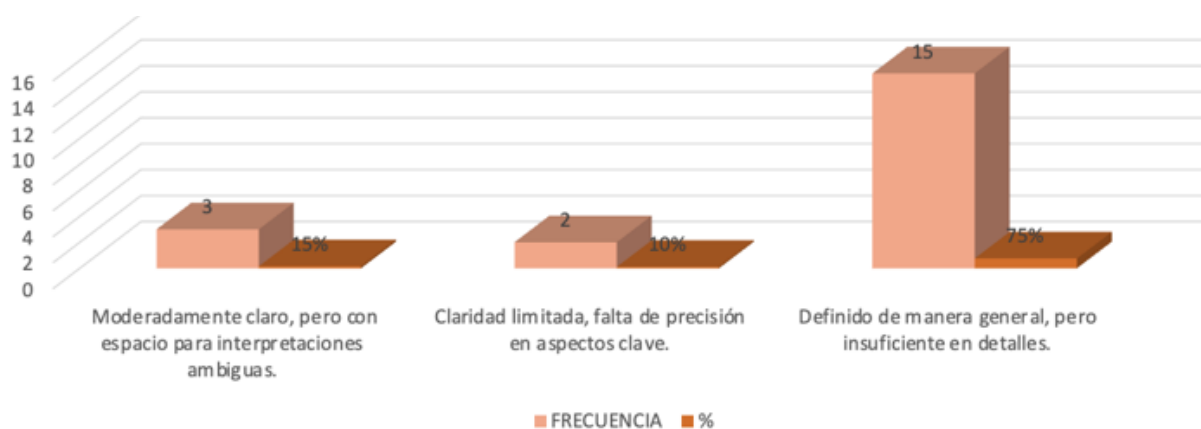
Fuente: elaboración propia.

• Análisis pregunta 1.

El análisis de la tabla muestra que, de acuerdo con las respuestas de los encuestados, la mayoría considera que el procedimiento del pliego de peticiones en el Código de Trabajo ecuatoriano está definido de manera general, pero insuficiente en detalles. Un 75% de los encuestados señalan esta opción, lo que indica una percepción clara de que el procedimiento requiere mayor especificidad para asegurar su efectividad y aplicación uniforme. Solo un 15% cree que el procedimiento es moderadamente claro, aunque todavía deja espacio para interpretaciones ambiguas, mientras que un 10% considera que la falta de precisión en aspectos clave limita su claridad.

En conjunto, estos resultados reflejan una preocupación generalizada por la insuficiencia de detalles en el Código de Trabajo respecto al pliego de peticiones, lo que sugiere que los operadores jurídicos enfrentan dificultades para aplicar el procedimiento de manera coherente y predecible. Esta falta de claridad normativa puede ser un factor determinante en la necesidad de reformas legales que ofrezcan mayor precisión y guíen de forma más adecuada a los tribunales y a las partes involucradas en conflictos laborales, ver figura 3.

Fig 3: Percepción sobre la objetividad en la aplicación de las normas.



Fuente: elaboración propia.

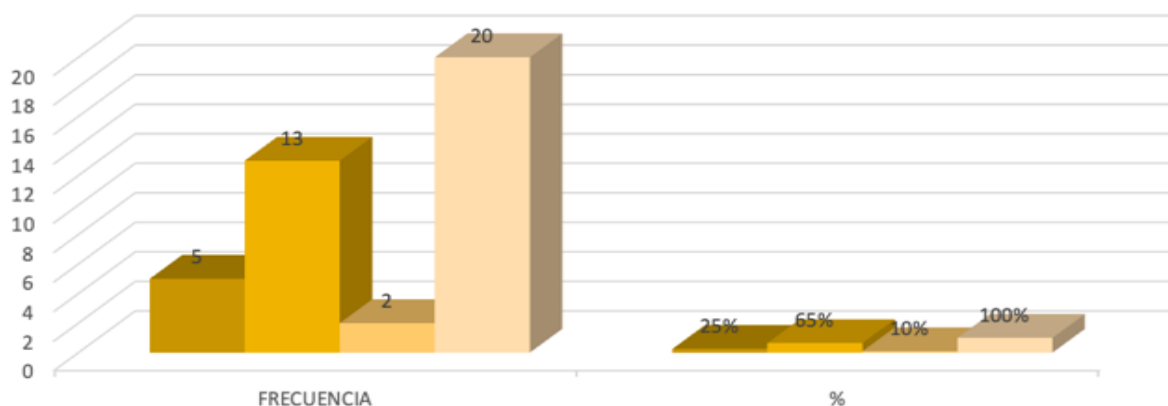
- Análisis pregunta 2

El análisis de esta tabla revela que una gran mayoría de los encuestados (65%) percibe que la aplicación del procedimiento del pliego de peticiones por parte de los tribunales laborales es “moderadamente consistente, pero con excepciones.” Esto indica que, aunque existe un grado de uniformidad en la interpretación y aplicación del procedimiento, aún hay situaciones en las que los tribunales varían en su enfoque, lo que genera algunas inconsistencias en la práctica judicial.

Por otro lado, un 25% de los encuestados considera que la aplicación del procedimiento es “inconsistente” y varía según el tribunal, lo que sugiere que hay disparidades notables en la manera en que los diferentes tribunales manejan los conflictos colectivos. Esta falta de consistencia puede crear incertidumbre y afectar la confianza de las partes involucradas en el sistema de justicia laboral. Finalmente, un 10% de los encuestados señala que la “consistencia es limitada” y que existen decisiones contradictorias, lo que refuerza la percepción de que la falta de uniformidad en la aplicación del procedimiento es un problema significativo en la práctica judicial.

En general, estos resultados apuntan a la necesidad de mejorar la coherencia en la aplicación del procedimiento del pliego de peticiones por parte de los tribunales, posiblemente a través de capacitación adicional o reformas legales que clarifiquen los aspectos que generan excepciones o decisiones contradictorias, ver figura 4.

Fig. 4: variabilidad en la interpretación de los tribunales.



Fuente: elaboración propia.

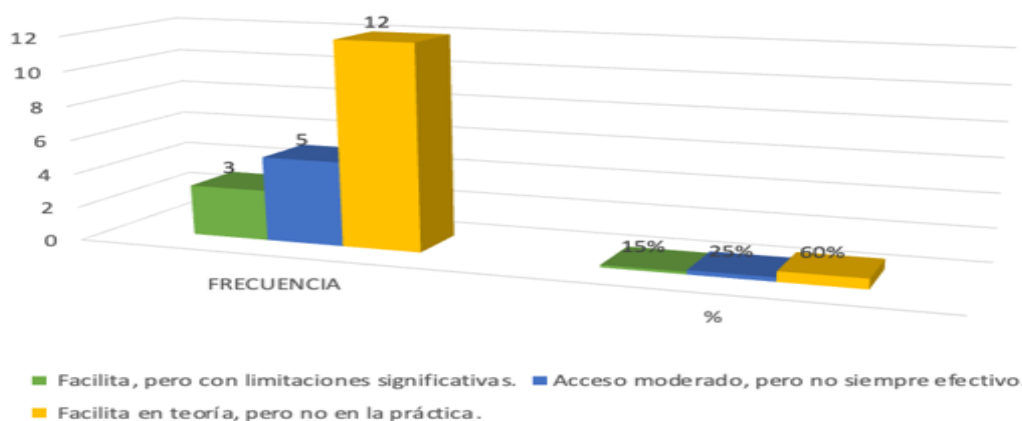
- Análisis pregunta 3.

El análisis de los resultados tabulados respecto a la pregunta sobre el grado en que el procedimiento del pliego de peticiones facilita un acceso efectivo a la justicia para los trabajadores en la resolución de conflictos colectivos muestra una percepción mayoritariamente crítica. El 60% de los encuestados considera que, aunque el procedimiento facilita el acceso en teoría, en la práctica no resulta efectivo. Esto indica que, aunque el marco normativo puede estar diseñado para garantizar el acceso a la justicia, hay obstáculos en la implementación y ejecución del procedimiento que impiden su efectividad real.

Por otro lado, un 25% de los encuestados cree que el acceso es “moderado, pero no siempre efectivo,” lo que refuerza la percepción de que, aunque el procedimiento ofrece ciertos mecanismos para la resolución de conflictos, estos no siempre funcionan de manera óptima para garantizar la justicia para los trabajadores. Finalmente, solo un 15% considera que el procedimiento facilita el acceso a la justicia, pero reconoce la existencia de limitaciones significativas que restringen su efectividad.

En conjunto, estos resultados sugieren que existe un amplio consenso entre los encuestados sobre la necesidad de mejorar el procedimiento del pliego de peticiones para que funcione no solo en el papel, sino también en la práctica, eliminando las barreras que actualmente dificultan un acceso efectivo a la justicia para los trabajadores en conflictos colectivos. Las limitaciones percibidas subrayan la importancia de reformas que simplifiquen y agilicen el proceso, así como una mejor capacitación y recursos para quienes intervienen en su aplicación, ver figura 5.

Fig. 5: Acceso efectivo a la justicia para los trabajadores.



Fuente: elaboración propia.

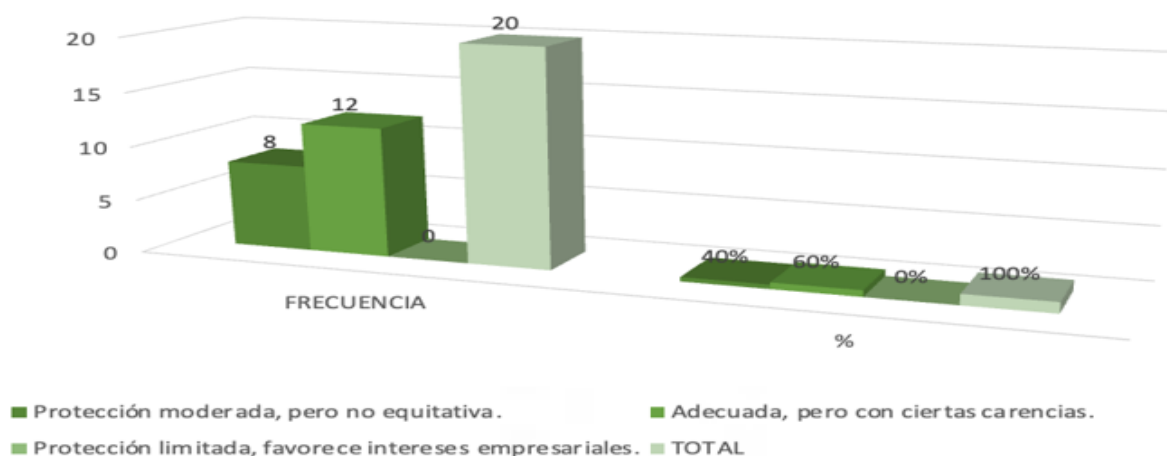
• Análisis de pregunta 4.

El análisis de los resultados tabulados sobre la percepción de la protección que ofrece el procedimiento del pliego de peticiones a los derechos colectivos de los trabajadores frente a los intereses de los empleadores refleja una opinión predominantemente positiva, pero con reservas. El 60% de los encuestados califica la protección como “adecuada, pero con ciertas carencias.” Esto sugiere que, aunque el procedimiento cumple con su función de proteger a los trabajadores, aún presenta deficiencias que necesitan ser abordadas para garantizar una protección más sólida y efectiva.

Un 40% de los encuestados opina que la protección es “moderada, pero no equitativa,” lo que indica que, aunque el sistema ofrece un cierto grado de salvaguarda a los derechos colectivos, persisten desigualdades que favorecen a los empleadores en algunos casos. Es notable que ninguno de los encuestados considere que la protección sea “limitada” o que favorezca exclusivamente a los intereses empresariales, lo cual sugiere que, a pesar de las carencias identificadas, el procedimiento no es percibido como claramente sesgado en contra de los trabajadores.

En conjunto, los resultados reflejan que, aunque el procedimiento del pliego de peticiones brinda una protección razonable a los derechos colectivos de los trabajadores, los operadores jurídicos identifican áreas de mejora que pueden fortalecer el equilibrio entre las partes. Esto puede implicar ajustes en la normativa o en la forma en que el procedimiento es aplicado para subsanar las carencias actuales y lograr una protección más equitativa, ver figura 6.

Fig. 6: Protección de derechos colectivos frente a los intereses de empleadores.



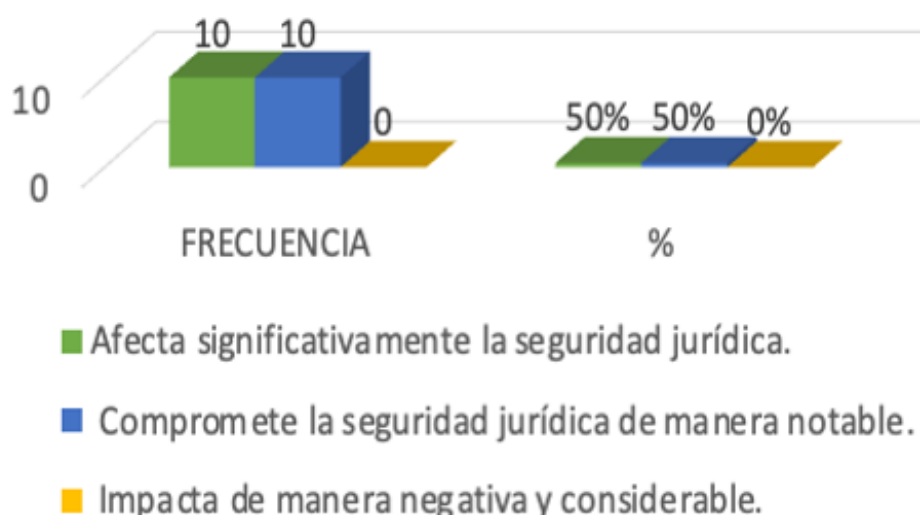
Fuente: elaboración propia.

- Análisis pregunta 5.

El análisis de la pregunta sobre el impacto de la falta de claridad y la inconsistencia en el procedimiento del pliego de peticiones en la seguridad jurídica muestra que la totalidad de los encuestados percibe efectos negativos en este ámbito. El 50% de los encuestados afirma que esta situación “afecta significativamente la seguridad jurídica,” mientras que el otro 50% considera que “compromete la seguridad jurídica de manera notable.” Este resultado refleja un consenso entre los operadores jurídicos de que la ambigüedad y la falta de coherencia en la aplicación del procedimiento del pliego de peticiones son factores que erosionan la predictibilidad y la confianza en el sistema de justicia laboral.

Es importante destacar que ninguno de los encuestados considera que el impacto sea “negativo y considerable,” lo que sugiere que, aunque la situación es preocupante, no se percibe como un colapso total de la seguridad jurídica. En conjunto, estos resultados señalan una necesidad urgente de reformar el procedimiento para garantizar una mayor claridad y consistencia, con el fin de restaurar la confianza de los trabajadores y empleadores en la estabilidad y previsibilidad del sistema legal en los conflictos colectivos laborales, ver figura 7.

Fig. 7: Impacto de la falta de claridad e inconsistencia en la seguridad jurídica.



Fuente: elaboración propia.

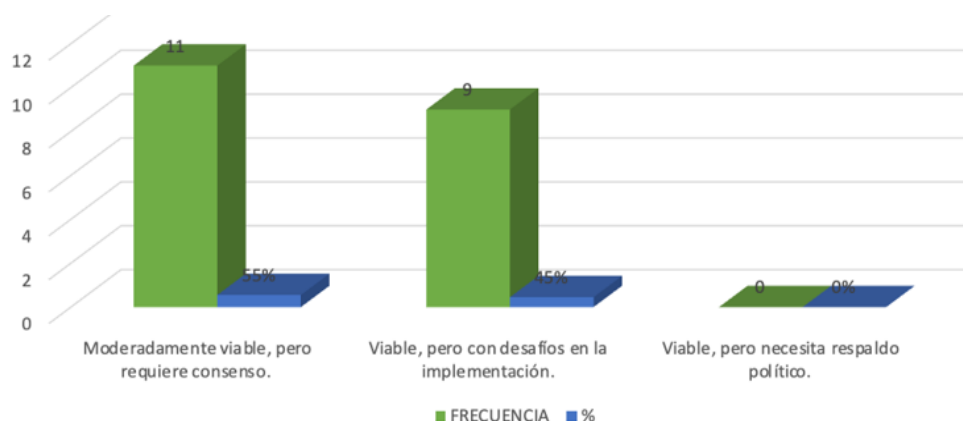
- Análisis pregunta 6.

El análisis de los resultados tabulados sobre la viabilidad de la propuesta de reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo muestra que existe un consenso entre los encuestados acerca de su factibilidad, aunque con diferentes matices. El 55% de los encuestados considera que la reforma es “moderadamente viable, pero requiere consenso,” lo que sugiere que, si bien la reforma tiene posibilidades de éxito, su implementación dependerá en gran medida de la capacidad de generar acuerdos entre los diferentes actores involucrados, como sindicatos, empleadores y legisladores.

Por otro lado, el 45% de los encuestados opina que la reforma es “viable, pero con desafíos en la implementación.” Esto refleja una preocupación acerca de los posibles obstáculos que pueden surgir al momento de poner en práctica los cambios propuestos, tales como la adaptación de los tribunales, la capacitación de los operadores jurídicos, o la resistencia al cambio dentro de los sectores laborales y empresariales.

Es significativo que ninguno de los encuestados considere que la viabilidad de la reforma dependa exclusivamente del “respaldo político”, lo cual sugiere que, si bien el apoyo político es un factor relevante, los desafíos principales se perciben más bien en el ámbito técnico y de consenso entre los actores. En resumen, la reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo se percibe como una posibilidad real, pero condicionada a la superación de obstáculos relacionados con la implementación y la obtención de consensos, ver figura 8.

Fig. 8: Viabilidad de la reforma al Artículo 468 del Código.



Fuente: elaboración propia.

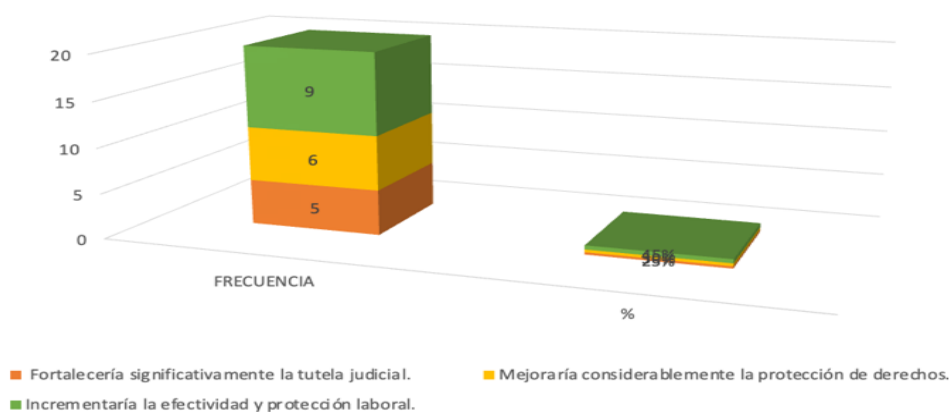
- Análisis pregunta 7.

El análisis de los resultados tabulados sobre la percepción de los encuestados respecto a la implementación de una reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo muestra un consenso positivo en cuanto a su potencial para fortalecer la tutela judicial efectiva y la protección de los derechos laborales en conflictos colectivos. El 45% de los encuestados cree que la reforma “incrementaría la efectividad y protección laboral,” lo que sugiere que se espera que los cambios propuestos aumenten tanto la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos como la eficiencia del sistema judicial en estos casos.

Por otro lado, un 30% de los encuestados considera que la reforma “mejoraría considerablemente la protección de derechos,” lo cual indica que, además de mejorar la funcionalidad del sistema, la reforma debe reforzar las salvaguardas para los derechos colectivos de los trabajadores, proporcionando un marco más robusto para la resolución de conflictos laborales. Un 25% de los encuestados opina que la reforma “fortalecerá significativamente la tutela judicial,” lo que resalta la expectativa de que la reforma no solo mejora la protección de derechos, sino también la calidad y eficiencia del acceso a la justicia.

En conjunto, los encuestados expresan una visión optimista sobre los posibles beneficios de la reforma del Artículo 468, destacando mejoras tanto en la protección de los derechos laborales como en la efectividad de la respuesta judicial. Sin embargo, la distribución de las respuestas también sugiere que el impacto de la reforma se percibe como multifacético, con énfasis tanto en la protección de derechos como en la funcionalidad judicial, ver figura 9.

Fig.9: Impacto de la reforma en la tutela judicial efectiva y protección de derechos.



Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los resultados de las entrevistas y encuestas reflejan un consenso general sobre la necesidad de mejorar el procedimiento del pliego de peticiones, ya que la mayoría de los operadores jurídicos lo consideran insuficientemente detallado y claro. Un 75% de los encuestados indica que el procedimiento está definido de manera general, pero carece de detalles importantes, lo que afecta negativamente la seguridad jurídica. Además, se identifican inconsistencias en la aplicación del procedimiento por parte de los tribunales laborales, con un 65% afirmando que su aplicación es moderadamente consistente pero con excepciones, lo que genera incertidumbre y vulnera la tutela judicial efectiva.

Asimismo, tanto en las entrevistas como en las encuestas, la propuesta de reformar el Artículo 468 del Código de Trabajo es vista como viable, aunque con la necesidad de superar desafíos relacionados con la implementación y la generación de consenso. El 45% de los encuestados cree que la reforma incrementa la efectividad y la protección laboral, y el 55% considera que es moderadamente viable, aunque requiere acuerdos entre las partes. En este sentido, los operadores jurídicos coinciden en que la reforma fortalecería significativamente la protección de los derechos colectivos y mejoraría el acceso a la justicia para los trabajadores en conflictos colectivos.

Análisis de los resultados cruzados entre encuestas y entrevistas.

El análisis cruzado de los resultados de las encuestas y las entrevistas revela una alineación significativa en la percepción de los operadores jurídicos sobre la falta de claridad y consistencia en el procedimiento del pliego de peticiones. Tanto en las encuestas como en las entrevistas, se destaca que el procedimiento, aunque definido de manera general en el Código de Trabajo, es insuficiente en detalles, lo que genera ambigüedades normativas. Esta deficiencia se refleja en la aplicación inconsistente por parte de los tribunales, lo que afecta directamente la seguridad jurídica en los conflictos colectivos laborales. Un 65% de los encuestados señala que los tribunales aplican el procedimiento con moderada consistencia, pero con excepciones, lo que fue respaldado por las experiencias compartidas en las entrevistas, donde se identifican variaciones significativas entre jurisdicciones.

Además, tanto las encuestas como las entrevistas indican un consenso sobre la necesidad de una reforma al Artículo 468 del Código de Trabajo. Un 45% de los encuestados cree que la reforma incrementaría la efectividad y la protección de los derechos laborales, mientras que los entrevistados mencionan que esta modificación

es esencial para mejorar la claridad del procedimiento y garantizar una tutela judicial efectiva. No obstante, ambos grupos coinciden en que el éxito de la reforma dependerá de la superación de desafíos en su implementación, como la necesidad de consenso entre las partes involucradas y la capacitación adecuada de los operadores jurídicos. Estos hallazgos resaltan la urgencia de reformas legislativas para consolidar la seguridad jurídica y garantizar una protección más equitativa para los trabajadores en los conflictos colectivos.

Propuesta de mejora: El objetivo de la presente propuesta es reformar el Artículo 468 del Código de Trabajo ecuatoriano con el fin de mejorar la claridad, consistencia y efectividad del procedimiento del pliego de peticiones en los conflictos colectivos laborales. Esta reforma busca garantizar una tutela judicial efectiva, fortalecer la protección de los derechos laborales colectivos y consolidar la seguridad jurídica para los trabajadores, sindicatos y empleadores, brindando un marco normativo más preciso y homogéneo en su aplicación.

Justificación: El procedimiento actual del pliego de peticiones en el Código de Trabajo ecuatoriano presenta deficiencias en cuanto a claridad y detalle, lo que genera interpretaciones ambiguas y aplicaciones inconsistentes en los tribunales laborales, comprometiendo la seguridad jurídica y dificultando el acceso efectivo de los trabajadores a la justicia. La propuesta de reforma al Artículo 468 busca establecer un marco normativo más detallado y preciso, que contemple pautas claras para la presentación, negociación y resolución de los pliegos de peticiones, eliminando vacíos legales y garantizando una aplicación uniforme por parte de los tribunales. Esta reforma incluye la especificación de plazos procesales, etapas claras para la negociación entre las partes y mecanismos que aseguren la participación equitativa de trabajadores y empleadores, con el objetivo de fortalecer la tutela judicial efectiva, mejorar la protección de los derechos colectivos y promover una mayor seguridad jurídica en los conflictos laborales.

Artículo vigente en el Código de Trabajo

En el Código del Trabajo (2005) está contenido el Art. 468 que señala:

Pliego de peticiones. - Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediendo tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

Propuesta de modificación Artículo 468.- Pliego de peticiones

Surgido un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentan su pliego de peticiones concretas ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, competente en materia laboral. El tribunal es notificado dentro de veinticuatro (24) horas por la entidad correspondiente, y se conceden cinco (5) días hábiles al empleador o su representante para que conteste el pliego de peticiones.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está integrado por:

- Un árbitro designado por los trabajadores;
- Un árbitro designado por el empleador;
- Un tercer árbitro, quien actúa como presidente del tribunal, designado de mutuo acuerdo por ambas partes o, en caso de no llegar a un acuerdo, es designado por la autoridad competente, garantizando imparcialidad y conocimiento técnico en la materia laboral.

Si alguna de las partes no designa a su árbitro dentro del plazo de tres (3) días hábiles desde la notificación, el árbitro correspondiente es designado por el presidente del Tribunal de Arbitraje, para asegurar su conformación y continuar con el proceso.

El Tribunal de Arbitraje resuelve cualquier incidente surgido en el conflicto, dentro del término de tres (3) días, previo a la emisión del laudo. El laudo arbitral emitido es de carácter vinculante y obligatorio para ambas partes, y debe ser emitido dentro de los plazos establecidos en este Código.

Validación de propuesta

Para la validación de la propuesta se realiza la selección de cinco expertos teniendo en cuenta para la selección nivel académico, publicaciones científicas realizadas sobre derecho laboral y desempeño profesional, ver tabla 2.

Tabla 2: evaluación de los expertos.

Criterios Evaluados por los Expertos	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Resultado de la Suma de los Criterios	Promedio (Resultado/ Criterios)
Claridad normativa de la reforma	9	8	10	7	9	43	8.6
Consistencia con el resto del marco normativo	8	9	9	8	9	43	8.6
Viabilidad de la implementación	7	8	7	8	8	38	7.6
Impacto en la celeridad del procedimiento	8	7	9	8	7	39	7.8
Capacidad de protección de los derechos colectivos de los trabajadores	9	8	8	9	8	42	8.4
Efectividad en la resolución de conflictos colectivos	8	9	8	7	8	40	8
Aporte a la seguridad jurídica en la aplicación del procedimiento	9	8	9	8	9	43	8.6
TOTAL	58	57	60	55	58	288	8.23

Fuente: elaboración propia.

- Fórmula de cálculo = $288/7 = 41.14$
- Valor de la Propuesta: Promedio total de las valoraciones: $(8.6 + 8.6 + 7.6 + 7.8 + 8.4 + 8 + 8.6) / 7 = 8.23$

Con base a estos datos el valor promedio de la propuesta, fundamentado en la opinión de los 5 expertos, es 8.23 sobre 10. Esto indica que la propuesta de reforma del procedimiento del pliego de peticiones es altamente viable, con puntos destacados en claridad normativa y capacidad para mejorar la seguridad jurídica, aunque algunos expertos consideran que la viabilidad de la implementación puede enfrentarse a ciertos retos, ver tabla 3 y 4.

Tabla 3: otros criterios evaluados.

Criterios Evaluados	Descripción del Criterio	Valoración	Justificación
Claridad normativa de la reforma	La propuesta de reforma debe ser clara, comprensible y bien estructurada, facilitando su aplicación práctica.	8.6	La mayoría de los expertos señalaron que la redacción es clara, con algunos ajustes menores sugeridos.
Consistencia con el resto del marco normativo	La propuesta debe ser coherente con otras normas del Derecho Laboral y no generar contradicciones jurídicas.	8.6	Los expertos coincidieron en que la reforma es consistente con el marco legal vigente y los principios internacionales de Derecho Laboral.
Viabilidad de la implementación	La implementación de la propuesta debe ser factible, tanto a nivel institucional como administrativo.	7.6	Algunos expertos destacaron posibles dificultades en la implementación, pero es viable a largo plazo si se acompaña de recursos adecuados.
Impacto en la celeridad del procedimiento	La propuesta debe contribuir a agilizar el proceso y la resolución de conflictos laborales.	7.8	Los expertos valoran que la reforma puede reducir tiempos, aunque dependerá de una correcta capacitación de los actores involucrados.
Capacidad de protección de los derechos colectivos de los trabajadores	La propuesta debe garantizar la protección efectiva de los derechos colectivos de los trabajadores.	8.4	Los expertos ven mejoras en la protección de los derechos colectivos, especialmente por la inclusión de árbitros en el proceso.
Efectividad en la resolución de conflictos colectivos	La reforma debe mejorar la capacidad de resolver conflictos laborales de manera justa y eficaz.	8.0	La inclusión de árbitros imparciales es vista como un avance positivo en la resolución de conflictos, garantizando mayor neutralidad.
Aporte a la seguridad jurídica en la aplicación del procedimiento	La reforma debe generar estabilidad y previsibilidad en la aplicación del procedimiento para todas las partes involucradas.	8.6	Los expertos valoraron altamente el incremento en seguridad jurídica por la implementación de un sis

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4: rangos de evaluación.

Rango de Evaluación	Valoración del Resultado
Evaluación inferior a 5	La propuesta se desecha
Evaluación de 5 a 6.9	La propuesta debe mejorarse
Evaluación de 7 a 8.5	La propuesta es consistente
Evaluación de 8.5 a 10	La propuesta es óptima

Fuente: elaboración propia.

En consecuencia, la validación de la propuesta de reforma del procedimiento del pliego de peticiones se lleva a cabo mediante un análisis cualitativo de fuentes jurídicas, doctrina y jurisprudencia, complementado con la consulta a expertos en Derecho Laboral Colectivo. Estos evalúan criterios clave como la claridad normativa, consistencia, viabilidad de implementación y protección de derechos colectivos, cuyos resultados son ponderados y sistematizados. Con una puntuación global de 8.23 sobre 10, la propuesta fue considerada consistente, con alto potencial para mejorar la seguridad jurídica y la efectividad en la resolución de conflictos laborales, aunque se señalan algunos retos en la implementación práctica.

CONCLUSIONES

La investigación sobre el procedimiento del pliego de peticiones en Ecuador revela deficiencias estructurales significativas que afectan la eficacia de la resolución de conflictos laborales. En comparación con los sistemas de Colombia y México, donde se cuenta con mecanismos más especializados y equitativos, el modelo ecuatoriano se encuentra marcado por una falta de claridad en la normativa, específicamente en el Artículo 468 del Código de Trabajo. Esta ambigüedad ha conducido a una aplicación inconsistente del procedimiento, comprometiendo la seguridad jurídica y la protección de los derechos colectivos de los trabajadores.

Los resultados obtenidos a través de entrevistas y encuestas a operadores jurídicos indican un consenso claro sobre la necesidad urgente de reformar el procedimiento actual. La percepción de que el proceso carece de detalles y claridad es compartida por un alto porcentaje de los encuestados, lo que subraya la insatisfacción general con el sistema vigente. Este sentimiento se ve respaldado por la experiencia de los entrevistados, quienes han observado variaciones significativas en la aplicación del procedimiento por parte de los tribunales laborales, lo que añade un nivel de incertidumbre para las partes involucradas en conflictos laborales.

La propuesta de reforma, que sugiere sustituir al inspector de trabajo por un tribunal de conciliación y arbitraje, se justifica en base a la necesidad de garantizar imparcialidad y especialización en la resolución de disputas. Esta transformación no solo busca mejorar la claridad y la coherencia del procedimiento, sino también fortalecer la protección de los derechos laborales colectivos. La integración de árbitros designados por ambas partes podría proporcionar un marco más equitativo y efectivo para la resolución de conflictos.

La validación de la propuesta a través de un análisis cualitativo ha arrojado resultados positivos, con una puntuación global de 8.23 sobre 10. Esto sugiere que, si se implementa adecuadamente, la reforma tiene un alto potencial para mejorar la efectividad del procedimiento del pliego de peticiones y, en consecuencia, la seguridad jurídica en Ecuador. Sin embargo, los desafíos en su implementación, como la necesidad de generar consenso entre las partes y la capacitación de los operadores jurídicos, no deben subestimarse.

Finalmente, la urgencia de llevar a cabo reformas legislativas en el procedimiento del pliego de peticiones en Ecuador es innegable. Este estudio enfatiza que la modernización del sistema no solo beneficia a los trabajadores en la protección de sus derechos colectivos, sino que también contribuye a un entorno laboral más justo y equitativo. La adopción de un enfoque que incorpore mecanismos más claros y especializados es fundamental para garantizar un acceso efectivo a la justicia en conflictos laborales, alineando así el sistema ecuatoriano con estándares internacionales más efectivos en la materia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cámara de Diputados de México (1970). Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada 04-04-2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Capitán, Á. O. (2024). Definiendo el clima laboral: 100 años de revisión bibliográfica. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (32), 123-145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9694638>
- Cárcamo, R. A. S., & Sarmiento, J. A. C. (2022). Análisis crítico de la regulación laboral y movilización obrera en Colombia en el siglo XX. *Izquierdas*, (51), 1-21. <https://cyberleninka.ru/article/n/an-lisis-cr-tico-de-la-regulaci-n-laboral-y-movilizaci-n-obrera-en-colombia-en-el-siglo-xx-1>
- Cevallos-Zambrano, I. (2023). Los principios jurídicos, los términos sinónimos y su función en el derecho. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 4(6), 26-42. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/article/view/4267>
- Congreso Nacional de Ecuador (2020). Código del trabajo. Última actualización 2020. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Corte Constitucional de Ecuador. (2010) Sentencia N.O 012-10-SEP-CC, 0226-09-EP (La 15 de Abril de 2010).
- Enciclopedia jurídica (2020). <http://www.encyclopedia-juridica.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>

- González, Q., & Karina, L. (2023). *Desempeño laboral del área administrativa de Ing. Carlos Morocho Duque SA Cm Construcciones, cantón La Libertad, año 2022* (Bachelor's thesis). <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10063>
- Guerrero Figueroa G. (2009). *Derecho colectivo del trabajo* - Editorial Temis.
- López, D. H., & Montalvo Ramos, F. A. (2024). La mediación laboral en los conflictos individuales de trabajo. *MQRInvestigar*, 8(1), 2780-2801. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.2780-2801>
- Martínez Díaz, L. A., Álvarez Cantero, L., Hoyos Merlano, A. M., & Sánchez Sánchez, J. A. (2023). El modelo de Harvard. Propuesta de negociación entre la universidad pública y sus sindicatos. *Teuken Bidikay: Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 13(1). <https://doi.org/10.33571/teuken.v13n20a6>
- Parilla, D. (2023). La judicialización del conflicto colectivo del trabajo. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 67(290), 355-378. <https://revistas.fc.u.edu.uy/index.php/RDL/article/view/4075>
- República de Colombia (2007). Código Sustantivo del Trabajo https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm
- Republica de Ecuador (2008) Constitución de la República. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Rivero, G. P. R. (2018). Conflictos colectivos y conflictos individuales. Ampliación del ámbito aplicativo de las soluciones autónomas. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 8. <https://portalciencia.ull.es/documentos/5ea21c322999521f7d5243f1?lang=en>
- Salmerón Marchena, I. (2023). Samples: Un diálogo entre la tradición y la modernidad a través de las referencias. <https://ddd.uab.cat/record/284584>
- Silva Gutiérrez, B. N., & Chávez Meléndez, J. A. (2020). Mecanismos alternativos de solución de conflictos. Análisis bibliométrico 2009-2018: base de datos Scopus. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2007-74672020000100123&lng=es&tln_g=es
- Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Cevallos Editora Jurídica.