



UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA IDÓNEA DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES DERIVADOS DE LA CRISIS ENERGÉTICA EN EL
SECTOR NORTE DE QUITO, ECUADOR 2024**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Abogado

AUTOR: MEJIA SIMBAÑA JIMMY LEANDRO

TUTOR: JACOME CARRERA JUAN PABLO

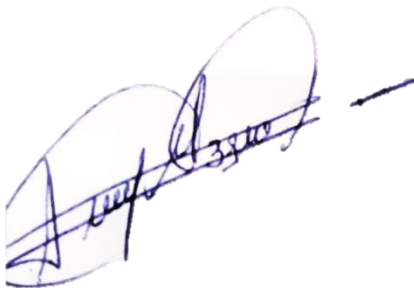
Quito-Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN**

Yo, Jimmy Leandro Mejia Simbaña con documento de identificación N°
1726988460 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo, declaro que he utilizado
herramientas de inteligencia artificial solo para la estructuración de conceptos de
la historia de la Mediación, lo cual consta en la citas y referencias; y, autorizamos
a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir,
reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.



Jimmy Leandro Mejia Simbaña
CC:1726988460

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Jimmy Leandro Mejia Simbaña con documento de identificación N° 1726988460 manifiesto que: expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy el autor del : Artículo de Titulación “LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA IDÓNEA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DERIVADOS DE LA CRISIS ENERGÉTICA EN EL SECTOR NORTE DE QUITO, ECUADOR 2024”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Jimmy Leandro Mejia Simbaña
CC:1726988460

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, JACOME CARRERA JUAN PABLO con documento de identificación No. 0503131507, docente de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación **LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA IDÓNEA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DERIVADOS DE LA CRISIS ENERGÉTICA EN EL SECTOR NORTE DE QUITO, ECUADOR 2024**, realizado por Jimmy Leandro Mejia Simbaña, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 10 de junio del 2025



Dr. JACOME CARRERA JUAN PABLO

CC. 0503131507

Dedicatoria

A pesar de los problemas y las dificultades presentadas en el camino, dedicado con mucho cariño a mis padres *Magali Liliana Simbaña* y *Jaime Renee Mejia*, por su cariño, apoyo, y la confianza que depositaron en mí durante los últimos años. Gracias por darme la oportunidad de convertirme en profesional, soy la persona que soy gracias a ustedes.

A quienes han sido mi pilar fundamental, mis segundos padres, Mami Sole, *María Soledad Narváez* y quienes sé que desde el cielo se sienten orgullosos, mi Quiteño, *Marco Rodrigo Simbaña* y mami Conchita, *Eudocia Concepción Chamorro*

Jimmy Leandro Mejia Simbaña

**LA MEDIACIÓN COMO HERRAMIENTA IDÓNEA DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES DERIVADOS DE LA CRISIS ENERGÉTICA EN EL
SECTOR NORTE DE QUITO, ECUADOR 2024**

THE MEDIATION AS A SUITABLE TOOL FOR RESOLVING LABOR CONFLICTS
DERIVED FROM THE ENERGY CRISIS IN THE NORTHERN SECTOR OF QUITO,
ECUADOR 2024

Jimmy Leandro Mejia Simbaña

Resumen

Durante los últimos años los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos se han convertido en una opción conveniente para evitar la justicia tradicional, específicamente la mediación ha facilitado un sin número de procesos llegando a acuerdos totales en poco tiempo. Sin embargo, en este artículo revisaremos una parte crucial de la sociedad ecuatoriana que son los trabajadores y como han actuado los centros de mediación para poder solventar las disputas generadas por la crisis energética que ataca a nuestro país, Ciertamente es un tema en el que se tienen que tomar en consideración los principios del Derecho laboral, In dubio pro-Operario y lo más importante: La irrenunciabilidad de los derechos laborales dentro de una mediación, abriendo así una pregunta que lograremos responder: ¿Están realmente capacitados los mediadores para poder resolver disputas laborales?

Palabras Clave: Mediación, Derecho Laboral, Crisis energética, MASC.

ABSTRACT

In recent years, Alternative Dispute Resolution Methods have become a convenient option to avoid traditional justice. Specifically, mediation has facilitated countless cases, reaching complete agreements in a short period of time. However, in this article, we will examine a crucial part of Ecuadorian society: workers, and how mediation centers have acted to resolve disputes generated by the energy crisis affecting our country. This is certainly an issue that requires consideration of the principles of labor law, *In dubio pro-Operario*, and, most importantly, the non-waivable nature of labor rights within mediation. This raises a question that we will be able to answer: Are mediators truly qualified to resolve labor disputes?

Keywords: Mediation, Labor Law, Energy Crisis, MASC

Contenido

Resumen	6
Introducción	9
Objetivos:.....	10
Objetivos Específicos:	10
Metodología.....	10
El derecho del trabajo y la legislación laboral ecuatoriana	12
El Conflicto.....	15
Los conflictos Laborales.....	16
Los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos.....	18
Historia y características de la Mediación en el contexto ecuatoriano	19
La constitucionalización de la Mediación	20
La mediación en el Ecuador y como se puede ser mediador en el país.....	21
El Impacto de la Crisis Energética en el Ámbito Laboral	23
El empleo durante la Crisis energética	24
El Rol de la Mediación Laboral en la Crisis Energética.....	26
Problemática en los Centros de mediación Públicos	26
Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	28
Conclusiones.....	30
Recomendaciones	31
Referencias	33

Introducción

En el último tiempo, el Ecuador ha experimentado un significativo retroceso en cuanto se refiere a la estabilidad laboral, esto, debido a factores fundamentales como la falta de inversión, escasez de oportunidades laborales, la creciente inseguridad y, de manera crucial, una persistente crisis energética que se ha convertido en un factor determinante; si bien la ciudadanía ha diluido su impacto, la crisis no se ha resuelto completamente, lo que ha provocado una situación económica y laboral precaria en el país. La crisis energética es un problema que se ha ido arrastrando durante décadas, generando una situación prácticamente irreparable en cuanto a la situación socioeconómica existente dentro de nuestro territorio. Esta coyuntura a derivado un sinnúmero de conflictos laborales que han sido canalizados a través de los Métodos alternativos de Resolución de Conflictos lo que nos permite observar un patrón en el funcionamiento del Centro de Mediación de la defensoría pública del norte de Quito. Se analizarán sus estadísticas, cumplimiento y su utilidad mediante la propuesta de fundamentos teóricos planteados por (Paredes, 2022), el cual explica las funciones del mediador dentro de las disputas ejercidas por temas laborales, incluyendo los principios fundamentales, como voluntariedad, confidencialidad y neutralidad del mediador. Esto nos guiará a saber si se llevan a cabo todas las solemnidades requeridas para un proceso de mediación, obteniendo de esta manera una solución mucho más rápida, sencilla y sin el desgaste que requiere la vía tradicional en el ámbito laboral.

Objetivos:

Objetivo General: Evaluar la efectividad de la mediación y la capacidad de los mediadores para resolver conflictos laborales derivados de los despidos intempestivos a causa de la crisis energética en el norte de Quito durante el año 2024.

Objetivos Específicos:

- Reconocer a la mediación como un ente estratégico para la ciudadana ante conflictos laborales, destacando sus beneficios frente a la vía tradicional
- Identificar el comportamiento del Centro de Mediación de la Defensoría Pública y su actuación en la resolución de conflictos laborales surgidos dentro de la crisis energética
- Describir la situación laboral de los residentes de Quito, enfocado en los despidos intempestivos, como consecuencia de la crisis energética

Metodología

El presente artículo se fundamenta en una investigación jurídica de enfoque mixto, en la que se integran elementos cualitativos y cuantitativos. El propósito es comprender el alcance y la aplicación de la mediación como herramienta de resolución de conflictos laborales derivados de la crisis energética, específicamente el cobro de liquidaciones por despidos intempestivos, así como evaluar la idoneidad y la eficacia de este método alternativo de resolución de conflictos. La finalidad metodológica es articular un análisis jurídico-social con evidencia empírica pertinente, a fin de evaluar su compatibilidad con los principios constitucionales y del Derecho laboral ecuatoriano basados en la irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

El enfoque mixto adoptado permite analizar la figura de la mediación desde una doble perspectiva: el estudio cualitativo, mediante el uso de métodos analíticos, permite interpretar el

marco normativo vigente aplicable a la mediación y al derecho laboral como un recurso que convergen entre sí, evaluar el contenido doctrinario relevante y analizar la práctica de la mediación en casos laborales. Este enfoque facilita una lectura crítica del tema en torno a los principios de la mediación: voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad y, la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Por otro lado, el estudio cuantitativo permite valorar el impacto medible de la mediación a través de análisis de datos estadísticos de los centros de mediación de la defensoría pública específicamente, así como la proporción de acuerdos totales versus imposibilidad de acuerdo en casos laborales.

Asimismo, mediante el uso del método dogmático, basado en el estudio documental de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y la Ley de Mediación y Arbitraje, a su vez, se diagnostica la aplicación práctica de la mediación mediante el estudio descriptivo y el estudio empírico de fuentes institucionales, es decir, la incorporación estratégica de recolección de información basada en entrevistas a especialistas y actores claves en el ámbito de la mediación y el derecho laboral. Se realizaron entrevistas con un representante del Instituto de Seguridad Social y un ex representante del Centro de Mediación de la defensoría Pública, las cuales fueron de alto valor para contrastar la visión técnica y legal con la experiencia, la práctica y el conocimiento de los desafíos que se viven en las salas de mediación previo a llegar a un acuerdo.

Para completar nuestros objetivos encontramos la limitación en cuanto a la disponibilidad de datos desagregados específicamente sobre el impacto de la crisis energética en los despidos intempestivos. No obstante, la metodología detallada anteriormente proporcionara un amplio marco para cumplir los objetivos de este artículo y aportar al debate técnico sobre los alcances de la mediación como una herramienta idónea de resolución de conflictos laborales en Ecuador desde la perspectiva de protección de derechos.

El derecho del trabajo y la legislación laboral ecuatoriana

El trabajo como un pilar fundamental de la sociedad y siendo un motor de desarrollo humano, no es algo reciente, se remonta a los orígenes de la existencia y bajo la búsqueda de su perfeccionamiento se ha instaurado un mecanismo capaz de velar por el equilibrio de las relaciones laborales entre el empleado y el empleador dando paso al “Derecho al trabajo”, el cual está contemplado en nuestra Constitución de una manera relevante desde 1998, en donde se han desarrollado distintas garantías que se han ido acoplado a la realidad social actual.

Para destacados pensadores, el Derecho laboral también conocido como “Derecho Social” nace no solo como una rama más del derecho, sino que trasciende como una respuesta social hacia la búsqueda de igualdad basadas en las relaciones de poder, de esta manera, da paso a la unión entre los trabajadores para formar vínculos colectivos, priorizando el respeto mutuo y llegando a la siguiente definición: *“las normas Jurídicas aplicadas al hecho social trabajo, son las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendientes al mejoramiento de los trabajadores”*. (Alonso, 2014)

En nuestra legislación el trabajo está regulado bajo distintas entidades, siendo una de las más importantes el Instituto de Seguridad Social, en el cual bajo los principios del código laboral ecuatoriano el estar afiliado a ella (IESS) se ha convertido en una obligación la cual trae consigo más de 25 beneficios relacionados con:

- **Salud**
- **Riesgos de Trabajo**
- **jubilación**
- **Préstamos bancarios**

Esta obligación se encuentra en el Artículo 42 numeral 31 del Código de trabajo en la cual detalla que es indispensable: *“Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, ..., y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social”* y en caso de incumplirse podría llevar a consecuencias penales las cuales en concordancia con el Código orgánico Integral Penal en su Artículo 244 *“Falta de afiliación al IESS”* detallan que: *“La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social ..., será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días”*. Para tener un margen más amplio de las relaciones laborales actuales, se ha efectuado una entrevista con un representante del Instituto de Seguridad Social (IESS), el cual nos ha comentado que tipo de control maneja el Instituto de Seguridad Social y su responsabilidad con el trabajo regulado, para lo cual tenemos la participación del Inspector de Trabajo Steven Harmish el cual considera que: *“Es fundamental entender que, si bien el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) tiene un papel crucial en la supervisión del cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, la gestión directa de los conflictos laborales y la regulación de las condiciones de trabajo (como horarios, teletrabajo, etc.) recaen principalmente en el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, el IESS ejerce un tipo de control que es vital para la protección de los trabajadores en cualquier circunstancia, incluyendo la crisis energética, y esto indirectamente influye en la prevención y manejo de conflictos laborales relacionados con la seguridad social; por ejemplo, los trabajadores o sus representantes pueden presentar denuncias ante el IESS, y nosotros iniciamos los procesos de verificación, auditoría y, de ser necesario, coactiva para garantizar el cumplimiento. La resolución de estos casos puede llevar a la imposición de multas y responsabilidades patronales..”*(Steven Harmish, comunicación personal, 2025), dándonos una visión más sólida de la actualidad laboral, de esta manera, podemos comprender que la relación de poder entre empleado-empleador existe y se necesita no solo de reglas, leyes y tratados para cambiar, más bien, debe empezar desde la conciencia social y de esta manera impactar en las relaciones

laborales para buscar un ambiente más ameno para cada trabajador que forme parte de una pequeña, mediana o gran empresa y que este se sienta a gusto en donde desarrolla sus actividades; adicionalmente en cuanto a las situación actual que se maneja con relación al ministerio de trabajo nos detalla que ““ *La percepción sobre el aumento de despidos intempestivos durante la crisis energética en Ecuador ha sido un punto de considerable controversia, marcada por una clara divergencia entre las declaraciones del Ministerio de Trabajo y las cifras reportadas por diversos medios y actores económicos. La ministra de Trabajo, Ivonne Nuñez, ha mantenido una postura inicial y enfática de que no se han generado despidos intempestivos directamente a causa de la crisis energética. Según sus declaraciones, las revisiones de las "actas de finiquito" correspondientes al periodo de la crisis no mostraban registros de despidos intempestivos vinculados a esta causa. La funcionaria incluso desestimó informes sobre cierres de empresas, afirmando haber realizado un mapeo y conversado con grandes industrias que no habían cerrado sus puertas. En una entrevista en octubre de 2024, la ministra aseveró que "cuesta más despedir a los trabajadores que la compra de los generadores eléctrico"* razón por la cual se vuelve conflictivo hablar de la situación actual de los trabajadores, cuando la representante de los trabajadores realiza declaraciones que no corresponden con la realidad observada. Sin embargo, una vez finalizada la entrevista obtenemos que el derecho al trabajo es fundamental para las personas, ya que les permite obtener los medios necesarios para vivir de manera digna y satisfacer sus necesidades. Además, “*el trabajo también contribuye al bienestar de la sociedad al proporcionar servicios y solucionar problema... es importante que el proceso de contratación sea justo y promueva la igualdad de trato, lo que puede prevenir problemas sociales dentro de las organizaciones*” (Rosales et al., 2019), pero, ¿qué pasa cuando estas relaciones llegan a un punto de quebranto?, es aquí donde nace el conflicto, y comprenderemos cual es el punto de vista particular de cada parte que se encuentra en disputa por resolver un inconveniente en el ámbito laboral.

El Conflicto

La RAE define al conflicto como: “Oposición entre personas o cosas, problema de difícil solución” Sin embargo, el Conflicto tiene un significado más amplio que “un problema.” El ser humano por naturaleza tiende a generar situaciones problemáticas, esto debido a que las personas nos basamos en componentes intrapersonales y manejo de emociones complejas. En las cuales frente a conflictos no actuamos siempre de la misma manera, y nos desarrollamos bajo ciertos parámetros los cuales se pueden clasificar en tres formas:

1. Las actitudes: Como actuamos ante un conflicto
2. El comportamiento: Como actuamos durante el conflicto
3. Contradicción: Temas reales del conflicto

Para entender el conflicto, deberíamos considerar cuál es la realidad social de los involucrados. Por lo que tomando en consideración los factores sociales, psicológicos y personales de cada una de las personas es aquí donde nace “la teoría del conflicto”.

El conflicto se puede resolver de distintas maneras, las sencillas como el dialogo y consensos o las complejas como violencia y disputas, y es aquí donde damos paso a una serie de mecanismos creados para resolver conflictos. La resolución de un conflicto es una situación completa que siempre dependerá de las partes involucradas, es aquí donde nace la máxima: *si vis pacem, para bellum* (si quieres la paz, prepárate para la guerra) (Galtung, 2003), la cual puede ser aplicada de distintas maneras, pero nos enfocaremos exclusivamente en el ámbito laboral.

Los conflictos Laborales

Para el ámbito laboral, el Derecho nace cuando inicia un conflicto, pensadores de gran prestigio consideran que los conflictos laborales nacen como una respuesta natural a los factores sociales y económicos que viven los trabajadores diariamente. Es decir, los conflictos laborales son una muestra de la realidad indistinta de empleados y empleadores, sin embargo, ambos buscan que su realidad se vuelva más justa de acuerdo con su perspectiva.

Ejemplo práctico

Un empleado considera que un aumento de salario sería mucho mejor para el nivel de responsabilidades que tiene, sin embargo, para el empleador, es preferible contratar un pasante u otra persona que ayude al trabajador mencionado anteriormente, negándole el aumento en virtud de contratar más personal. Como consecuencia esto provoco que el trabajador baje totalmente su rendimiento, llegue tarde y esto conlleve a que posteriormente inicien los conflictos por ambas partes: falta de pago, descuentos justificados e injustificados, se le fueron retirados beneficios como bonificaciones, provocando a su vez vistos buenos por ambas partes, hasta el punto de que la relación laboral empleado-empleador se fragmento.

Ambos consideraban que tenían razón, sin embargo, no podían arreglar su situación de una manera pacífica y se llega al punto en el cual el ambiente laboral se vuelve tenso, mostrándonos que las relaciones de poder existen realmente y es aquí donde comprendemos que *“Toda la arquitectura del derecho no es sino un gigantesco esfuerzo de superación de conflicto”* (Alfredo Montoya, 2017), sin embargo, no es siempre bien resuelto, y puede que fracase. Comprendiendo la situación comprendemos que las relaciones laborales en nuestro país, en su mayoría, se manejan naturalmente bajo un régimen hostil, esto debido a diversos factores que giran alrededor de las mismas, podríamos hablar de una clasificación sintética en donde el ego, las relaciones de poder y sobre todo la diferencia que existe entre empleado a

empleador son aquellos factores que provocan el conflicto, sin embargo, esto va más allá de una disputa entre lo social y económico, es una constante búsqueda de la perfección del derecho en donde se trata de conseguir lo justo para cada uno (empleado-empleador) claramente cada uno viéndolo desde su perspectiva.

Existen distintas corrientes de pensamiento acerca de los conflictos laborales, pero en nuestro país una definición cruda pero real detalla que el conflicto laboral “*es el enfrentamiento de dos razas enemigas en un estado de hostilidad permanente*” (Alfredo Montoya, 2017), esto explica la naturaleza del poder en donde no existen parámetros, ni reglas, es únicamente una lucha por saber quién se puede beneficiar más el uno del otro, los conflictos laborales no siempre se refieren a problemas ocasionados por peleas, puede ir más allá y se clasifican de la siguiente manera.

- Conflictos laborales individuales. – es aquel que ha surgido directamente entre el empleado y el empleador, es el más común, puesto que se busca el reconocimiento implícito de un derecho adquirido por el hecho de ser trabajador
- Conflictos laborales Colectivos. – a priori se distingue por los sujetos que se encuentran en conflicto y muchas veces en cuanto al objeto sobre el que se litigan entendiéndose un interés colectivo en vez del individual.

Existen distintos mecanismos para arreglar conflictos, la mayoría de los procesos judiciales son prolongados, extendiendo los litigios por años, y el desgaste físico y emocional resulta excesivo, sin embargo, existe una línea diferente de arreglar los conflictos que inicia por llegar a un acuerdo que beneficie a todos. Estos son los MASC

Los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos

Para los estudiosos, los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos nacieron en Estados Unidos, sin embargo, para Juan Naranjo en su Artículo: “ANTECEDENTE HISTORICOS DE LOS MASC” los primeros indicios encontrados se presentaron la época del Derecho Romano: “*el arbitraje era un mecanismo por el cual los que disputan sobre su derecho transigible eligen hombres buenos que den a cada uno de ellos lo que le toque*” (Sala, 1848); sin embargo, las ideas y los métodos se han ido modificando, y en su mayoría mejorando a lo largo de las distintas sociedades en razón de eficiencia y realidad territorial de cada nación.

Centrándonos en la mediación, su surgimiento yace en los años 30 con el inicio de la Gran depresión con Roosevelt que a pesar de tener cientos de problemas en sus estrictas medidas dio claves para que fomentara los cimientos de la mediación laboral bajo la *NATIONAL LABORAL RELATIONS ACT*, implementándolo para enfrentar la necesidad de ayudar en la resolución de conflictos que se suscitan en una sociedad entre dos personas que ejercían o no una relación. Los métodos alternativos de solución de conflictos como su nombre lo indica son mecanismos que nos ayudan a resolver problemas de una manera más sencilla y en el Ecuador se han hecho conocidos para evitar procesos tardíos que implica la vía jurisdiccional, ya sea por su sobre saturación, corrupción, negligencia de servidores judiciales y largos trámites para poder acceder a ellos. Es por eso por lo que, al pasar los años se ha dado a conocer cada vez más. Siendo hoy en día una solución bastante confiable, pero con su implementación han iniciado ciertas incógnitas presentes en cuanto a la mediación, por ejemplo, al ser un método alternativo de resolución de conflictos, ¿está reconocida en la constitución?

Historia y características de la Mediación en el contexto ecuatoriano.

La mediación en Ecuador no es un concepto reciente, sino que ha evolucionado a lo largo de décadas, integrándose progresivamente en el sistema legal del país. Sus raíces se remontan a mediados del siglo XX, sentando las bases de lo que hoy conocemos como un método fundamental para la resolución alternativa de conflictos.

Los primeros indicios formales de la mediación en la legislación ecuatoriana aparecen en la década de 1960. Específicamente, en 1963, se promulga la Ley de Mediación y Arbitraje Comercial. Esta ley marcó un hito significativo, ya que fue el primer instrumento legal que reconoció y reguló de manera explícita la posibilidad de resolver disputas fuera de los tribunales ordinarios, aunque inicialmente con un enfoque comercial. Este fue un paso crucial para establecer la legitimidad de los métodos alternativos.

Con el paso de los años, y a medida que la sociedad y el sistema legal evolucionaban, la necesidad de expandir el alcance de estos métodos se hizo evidente. Así, alrededor de 1977, la mencionada ley sufrió una importante transformación. Dejó de ser exclusivamente "Comercial" para convertirse en la Ley de Mediación y Arbitraje, tal como la conocemos hoy.

Esta modificación amplió su aplicación a una gama más diversa de conflictos, consolidando su rol como una herramienta versátil.

La publicación en el Registro Oficial No. 145 formalizó este cambio, integrando de manera más robusta la mediación y el arbitraje en el centro jurídico del país.

Desde entonces, la mediación ha continuado ganando terreno, siendo reconocida y promovida en instrumentos legales de mayor jerarquía

La constitucionalización de la Mediación

Durante los últimos años, la mediación ha tomado un papel importante en nuestro país, esto desde su reconocimiento como un método alternativo de resolución de conflictos en la Constitución. En el artículo “La constitucionalización de la mediación”, se nos detalla como *“esta Constitucionalización a reforzado a nivel latinoamericano la necesidad de explorar y potenciar el uso de la mediación para la agilidad, y reducción de costos frente a los procesos judiciales”* (Alejandro Villanueva T, 2019). mejorando así la facilidad de su acceso y su eficacia frente a procesos laborales como los Despidos intempestivos.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 190, consagra los métodos alternativos de resolución de conflictos como un pilar del sistema de justicia. Esta inclusión constitucional no solo les otorga un respaldo legal innegable, sino que también subraya su importancia para descongestionar el sistema judicial ordinario y ofrecer a los ciudadanos vías más ágiles y menos confrontaciones para resolver sus diferencias.

Los métodos alternativos de resolución de conflictos” (MASC), como ya lo explicamos anteriormente, son métodos que evitan la congestionada vía judicial y propone solucionar los conflictos por una manera pacífica y de mutuo acuerdo. Existe una clasificación amplia en cuanto a ellos, sin embargo, no enfocaremos directamente en la mediación.

La mediación como método alternativo de solución de conflictos ha nacido para dar una solución más ágil, y eficaz en caso de presentarse algún tipo de controversias sobre aquellos casos en los que esta sea aplicable, podemos verla y comprender a la mediación como una herramienta útil externa que brinda el derecho para que se aplique el principio de celeridad dentro de las materias en las que se puede transigir, por ejemplo, la página de la Defensoría Pública-Centro de Mediación detalla que las materias en las que se puede mediar son:

- **FAMILIA**

- **LABORAL**
- **INQUILINATO**
- **CIVIL**
- **PENAL**

Al ser un método de carácter extrajudicial se encuentra determinada y precedida solo para aquellas materias que tanto la Constitución como la Ley determina que son transigibles. En este sentido, en las materias en donde existe prohibición expresa de mediar, no podrá operar. *“Los límites por los cuales, existe la restricción de la aplicabilidad de la mediación en ciertas materias, está determinada para proteger y tutelar los derechos de carácter irrenunciable de las partes que intervienen en el conflicto”* (Medina Escobar, 2021).

La mediación en el Ecuador y como se puede ser mediador en el país

Las normativas legales buscan establecer garantías para proteger los derechos de las personas involucradas en procesos de mediación. Específicamente, en nuestro caso, la mediación laboral es un proceso voluntario y confidencial donde un tercero neutral asiste a las partes en conflicto para alcanzar una solución mutuamente aceptable, sin imponer una decisión vinculante. Este método fomenta el diálogo, la empatía y la comunicación efectiva, permitiendo que las partes participen activamente en la construcción de sus propias soluciones, promoviendo un enfoque colaborativo para la resolución de disputas.

La Ley de Arbitraje y Mediación, a pesar de no tener directamente un catálogo sobre las técnicas dentro de la mediación, sirve para determinar los lineamientos principales del mediador para poder llegar a resoluciones beneficiosas para ambas partes siendo un tercero neutral.

Los requisitos están detallados dentro La ley de mediadores de la función judicial el cual textualmente detalla los requisitos esenciales para poder ser un mediador calificado en nuestro país, requisitos como:

- Título Profesional Universitario
- Formación específica en mediación
- Horas de capacitación teórico Practica
- acreditación del Curso del Consejo de la Judicatura sin embargo, deben tener ciertos requisitos adicionales como son la Comunicación Efectiva, Un Perfil Resolutivo. Para resolver eficazmente los conflictos laborales individuales, es crucial que el mediador domine tanto las leyes sustantivas como las adjetivas aplicables. Esto significa que debe realizar un análisis detallado del conflicto, conocer a fondo la legislación ecuatoriana, aplicar técnicas objetivas y seguir métodos tradicionales.

Además de los conocimientos legales, un mediador laboral exitoso debe poseer y aplicar una serie de habilidades blandas fundamentales:

- Empatía
- Escucha activa
- Identificación de intereses
- Confidencialidad y sigilo profesional

Estos elementos son parte integral de las técnicas de mediación, tal como lo describe Arruga (2022), esto es relevante en cuanto a la búsqueda de una mediación ideal en la que el tercero neutral guie de una manera efectiva cada parte del proceso y que con técnicas especializadas como el “Braumstorming” que funciona como una lluvia de ideas. De esta manera que logré conectar

con las personas en conflicto y poder delimitar como se llevara a cabo un acuerdo beneficioso para las partes.

El Impacto de la Crisis Energética en el Ámbito Laboral

Durante el mes de abril del año 2024, el Ecuador presentó una de las crisis energéticas más grandes de los últimos 14 años, caracterizada por interrupciones masivas y prolongadas del suministro de energía. Esta situación se agudizó durante los meses siguientes (abril-diciembre, 2024), presentando cortes abruptos de la red eléctrica de más de 12 horas diarias.

En primer lugar, la alta dependencia hidroeléctrica de la matriz energética ecuatoriana es un elemento crítico. La generación hidroeléctrica representa el 62% de la capacidad instalada total, porcentaje que puede ascender hasta el 90% en épocas de lluvias. Sin embargo, en 2024, el país experimentó la peor sequía en 61 años, con un estiaje que comenzó inusualmente a finales de julio. Esta escasez hídrica impactó severamente el funcionamiento de los principales complejos hidroeléctricos del país. Para agravar la situación, Colombia, un proveedor clave, suspendió la venta de electricidad a Ecuador debido a su propia sequía, exacerbando el déficit energético nacional.

En segundo lugar, la infraestructura obsoleta y la falta de inversión y mantenimiento contribuyeron significativamente a la crisis. Más de un tercio de las plantas termoeléctricas de Ecuador tienen entre 30 y 52 años de antigüedad, lo que conlleva reparaciones constantes y limita su disponibilidad operativa. Proyectos hidroeléctricos de gran envergadura como Coca Codo Sinclair requieren reparaciones permanentes debido a fallas de fábrica, mientras que otros, como el Complejo Toachi Pilatón o Quijos, no han podido entrar en operación a pesar de llevar casi 13 años en construcción, algunos incluso abandonados y deteriorados. En tercer lugar, una creciente demanda eléctrica ha puesto presión adicional sobre un sistema ya debilitado. *“La demanda de electricidad en Ecuador alcanzó los 25.724 gigavatios por hora*

(GWh) en 2023, lo que representa un aumento del 7% respecto al año anterior. Este crecimiento superó las proyecciones del Plan Maestro de Electrificación, generando un déficit de 465 megavatios (MW) en 2023, que se disparó a 1.080 MW en 2024". (U.S.F.Q, Colegio de Economía, 2024)

Es complejo hablar acerca de una "Crisis energética", ya que es el reflejo de las relaciones problemáticas entre economía, sociedad tecnología, medioambiente y lo más importante, la política. Para (Melio Saenz, 224), *"esta crisis es un desafío multifactorial que surge de la falta de inversión en infraestructura, una gestión ineficiente y la persistente dependencia de fuentes no renovables. La solución a esta crisis no vendrá de una intervención aislada, sino de un cambio profundo en la manera en que concebimos y gestionamos nuestros recursos y del grado de responsabilidad de nuestro comportamiento frente a la naturaleza, la vida y la sociedad."* En donde el pensamiento complejo se dicta como una herramienta esencial para dilucidar la conexión entre diversos sistemas.

El empleo durante la Crisis energética

Existe una notable discrepancia en los datos disponibles sobre la pérdida de empleos. Mientras que un análisis independiente de economistas de gran prestigio, detallan: *"Los apagones deterioraron la situación del empleo. A noviembre de 2024 se perdieron 249 mil empleos (entre urbano y rural) en relación con septiembre (a finales de este mes empezaron los apagones). Realizando una comparación interanual, a noviembre de 2024 existieron 132 mil empleos menos que en el mismo mes de 2023. La falta de empleo es ahora el segundo mayor motivo de preocupación de los ciudadanos según encuestas recientes". (Análisis Semanal, enero 2025)* reporta una alarmante cifra de 249.000 empleos perdidos y las llamadas "fuentes oficiales" únicamente determinan 3.647 despidos industriales solo en septiembre, presentando una cifra

“oficial” de alrededor de 4000 despidos, entre renunciaciones obligatorias, finalizaciones de contrato y despidos intempestivos, que a palabras de la ministra de trabajo declara : *“Lo primero que estamos garantizando es que nadie pierda su puesto de trabajo en esa circunstancia”* fue alejado de la realidad, provocando así un aumento descomunal en el trabajo informal en el Ecuador a un 58% a diciembre del 2024, según el ministerio del trabajo. Esta crisis ha paralizado la vida de miles de ecuatorianos en sus labores diarias, dejando de ser solo un tema político (Jose Arturo M. 2024).

Informes enviados por el gobierno indican "solo un despido intempestivo en el primer mes de racionamientos eléctricos" , y una encuesta de Deloitte señala que solo el 5% de las empresas consultadas realizaron despidos.

Esta contradicción sugiere que podría haber un subregistro significativo por parte de los canales oficiales, un retraso en la formalización de las pérdidas de empleo, o diferencias metodológicas en la contabilización de "despidos" versus "empleos desaparecidos". Esta situación implica que el costo humano real de la crisis en términos de empleo podría ser considerablemente más alto de lo que se reconoce oficialmente o de lo que es inmediatamente visible, lo que dificulta la formulación de políticas precisas y podría generar desconfianza entre los trabajadores afectados y los sindicatos

La afirmación explícita de que *"Las más afectadas por esta crisis son las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), pues no tienen el mismo músculo financiero de una empresa grande para soportar los impactos de la crisis energética"* Roberto Estrada, socio de AndeanEcuador, revela una vulnerabilidad estructural crítica en la economía ecuatoriana. Las MIPYMES son empleadores fundamentales, especialmente a nivel local, y su incapacidad para afrontar cortes de energía prolongados (por ejemplo, mediante la inversión en generadores) conduce a mayores tasas de reducción operativa, cierres temporales y, en última instancia, a la pérdida de empleos en este segmento crucial. Esto genera un efecto cascada, donde la crisis

energética impacta desproporcionadamente a las empresas más frágiles, lo que a su vez provoca una inestabilidad económica más amplia y exacerba el desempleo o el subempleo, particularmente en el sector informal, que a menudo no se refleja en las estadísticas oficiales.

El Rol de la Mediación Laboral en la Crisis Energética.

La crisis energética de 2024 generó una serie de conflictos laborales que, por su naturaleza, son materias transigibles y, por lo tanto, susceptibles de mediación. Nuestro objetivo es determinar si es realmente un mecanismo idóneo la mediación frente a Despidos por la crisis y el cobro de liquidaciones, respondiendo de esta manera a la pérdida de casi 250.000 empleos a nivel nacional y los despidos significativos en sectores específicos como la industria los cuales han generado disputas sobre la justificación de la terminación de contratos y las liquidaciones correspondientes.

Las medidas de flexibilización de jornada como el "Pico y Placa Eléctrico" o las reducciones operativas en empresas pudieron haber llevado a desacuerdos entre empleadores y trabajadores sobre las nuevas condiciones laborales. La afectación a la productividad y las pérdidas económicas podrían haber derivado en incumplimientos en el pago de salarios, beneficios o condiciones laborales pactadas.

Problemática en los Centros de mediación Públicos

Actualmente, la mediación laboral en Ecuador parece ser un mecanismo útil para poder resolver disputas por conflictos dentro del lugar de trabajo. Siendo cada vez más utilizado por distintos entes para evitar entrar en juicio.

Para poder entender más sobre el tema mantenemos una reunión con el exsecretario-Abogado del Centro de mediación de la defensoría pública el Dr. Patricio Abad el cual nos comenta

acerca de la mediación laboral *“Actualmente, un juicio laboral puede tardar meses y años para poder cobrar una liquidación, durante este tiempo tu pierdes el tiempo y el dinero en gastos de movilidad, abogados y todo lo que implica tener un proceso en el ámbito judicial. La mediación en cambio te ofrece un mecanismo que en cuestión de semanas y dependiendo puede ser días, al final de todo nos interesa siempre llegar acuerdo porque los trabajadores en su mayoría necesitan la liquidación para subsistir”* (Patricio Abad, Comunicación virtual, 2025) lo cual es una proyección que al iniciar este artículo esperábamos, basándonos en estadísticas entenderíamos que los procesos laborales en mediación se resuelven mucho más pronto a comparación con la vía tradicional.

En cuanto a la preparación de los mediadores nos comenta que *“ Es cierto lo que señalas, la Defensoría Pública del Ecuador en su rol fundamental de garantizar el acceso a la justicia para las personas en situación de vulnerabilidad les da la apertura a quienes requieran ayuda en el centro de mediación gratuito, pero es verdad, en mi experiencia al tratar con las personas te puedo comentar que la especialización en materias específicas como el derecho laboral no siempre es nuestro enfoque, porque muchas veces no se llegan acuerdos”* (Patricio Abad, Comunicación virtual, 2025) con este comentario podemos definir que el enfoque dentro de la defensoría pública si bien es dar apertura para acceder a la mediación esta más encaminado a materias más recurridas como: familia, civil, inquilinato y tránsito. En concordancia a las estadísticas aportadas por la defensoría pública se detalla que:

Tabla 1.

Línea de servicio	Total
Civil	362
Familia, niñez y adolescencia	1049
Inquilinato	414
Laboral	220
Total materia no penal	2.045
Penal (tránsito)	286
Total materia penal	286
Total	2.331

Fuente: Dirección de Mediación
Elaborado por: Dirección de Mediación

Como podemos observar el Centro de mediación de la Defensoría pública en el año 2024 ha sido participe de alrededor de 2500 casos en su centro gratuito de mediación. En el cual a pesar de dar apertura a cualquier trabajador la cantidad de procesos es bajo en comparación al número total de mediaciones. Ya que del 100%, los procesos laborales corresponden únicamente al 9.44% respecto a su total.

En 2024 con las Métricas obtenidas de la defensoría Pública desprendemos el número total de casos manejados los cuales se dividen en: Acta de Imposibilidad de Acuerdo, Acta total y Constancia de Imposibilidad de Mediación, presentando valores alarmantes realmente.

Tabla 2.

AÑO 2024					
LINEA DE SERVICIO	ESTADO DE LA CAUSA				Total
	ACTA DE IMPOSIBILIDAD DE ACUERDO	ACTA TOTAL	CONSTANCIA DE IMPOSIBILIDAD DE MEDIACIÓN	EN TRÁMITE	
Laboral	12	45	162	0	219
Fuente y elaboración: Centro de Mediación de la Defensoría Pública					

Revisando estas tendencias podemos comprobar que, de 219 casos de mediación laboral efectuados en 2024, tan solo 45 procesos equivalentes al 20.52% del total han sido llevados con éxito por parte de los mediadores de la defensoría pública.

De 219 casos de mediación laboral efectuados en 2024, 12 casos tienen posibilidad de acuerdo lo cual equivale a un 5.48% sobre el total. Lo que nos indica que de los 57 casos que se presentaron a la mediación y el proceso se pudo iniciar el 21. 05% concluyo sin llegar a un acuerdo total. Esto nos demuestra que la efectividad de la mediación respecto a cuando se logra convocar a las partes e iniciar es bastante alta y podríamos hablar directamente de la capacidad que tienen los mediadores para una vez que se llega a concretar el proceso pueden generar actas de acuerdo totales equivalentes al 78.95% (en base a las mediaciones iniciadas)

Sin embargo, la métrica más preocupante son los 162 casos con acta de imposibilidad de mediación, en la cual se establece un patrón alarmante en el cual los Empleadores, ya sea por falta de liquidez, conflictos o en general cualquier inconveniente que tenga para pagar cuantías altas, prefieren no presentarse a los llamados a mediación. Esto nos da una cifra de 74.00% en cuanto a iniciar el proceso como tal y tratar de arreglar el conflicto de una manera pacífica en los centros de mediación. Pero ¿por qué sucede esto?

La constitución en su artículo 326 numeral 11 detalla que: “*Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente*”, presuntamente, este artículo ha sido propuesto para evitar que los empleados renuncien a sus derechos laborales, los cuales están consagrados en la constitución en sus artículo 326 numeral 2, donde se determina que: “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario*”. A su vez el artículo 4 del Código de Trabajo, determina que “*los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable, por lo tanto, toda estipulación, acuerdo, o convención por la cual se renuncie a los derechos de las personas trabajadoras, han de ser nulos y no tendrán ningún efecto jurídico*”. Esto se vuelve complejo una vez que observamos que, al existir una relación económica diferente entre empleado y empleador se generan disputas en las que el empleador tiene la capacidad de “no llegar a un acuerdo o no presentarse” y extender el cobro de una liquidación durante años en la función judicial. Sin embargo, aceptar menos de lo que corresponde por ley y, por ende, caer en ilegalidad, es una situación compleja.

Lamentablemente, esto nos detalla que “*las estrategias de comunicación tradicional a menudo son basadas en el género y poder... los grandes empresarios en su posición de poder optan por no cancelar en una forma legal los pagos de liquidaciones por despidos intempestivos los cuales han aumentado durante la crisis energética*”, mediante la investigación teórica el autor

ha llegado a una respuesta social hacia los métodos alternativos de resolución de conflictos, sin discriminación por género. (María Fernanda M, 2023)

No obstante, se ha identificado un vacío legal crítico en la práctica jurídica: el acta de mediación adquiere fuerza de sentencia con el simple acuerdo de las partes y la firma del mediador. El problema reside en que los mediadores en Ecuador, a menudo, son abogados sin especialización específica en derecho laboral. Esto puede llevar a que no se consideren adecuadamente fundamentos jurídicos especiales como el principio INDUBIO PROOPERARIO, o el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

A pesar de que existen estas leyes y están establecidas en la norma supra, esto se convierte únicamente en letra muerta, y por desconocimiento se violan derechos fundamentales.

La situación se torna compleja cuando atenta contra nuestro patrimonio y esto se ve implicado dentro de los procesos de mediación laboral, en la práctica, el mediador, debería tener conocimiento absoluto sobre la legislación laboral, para con su conocimiento tenga la capacidad de guiar como un tercero imparcial y por ende busque que no se vulneren, transgredan ni menoscaben los derechos del trabajador, ya que parte de los principios de la mediación es la Legalidad.

Conclusiones

La mediación, como un método alternativo de Resolución de Conflictos en nuestro país, constituye un gran avance en cuanto a un mecanismo más ágil que la vía tradicional, nadie lo puede discutir, sin embargo, una vez que realizamos el estudio acerca de su implementación en el ámbito laboral y como un agente en el pago de liquidaciones, podemos cuestionarnos, desde

que la mediación existe ¿Ha mejorado, se ha mantenido o ha empeorado la gestión de cobro de liquidación mediante el uso de la vida de la mediación?

Haciendo énfasis en los materiales recabados, como autores, estadísticas, entrevistas y visitando las distintas entidades para recabar información, ya sea el IESS, el ministerio de trabajo y la defensoría Pública, se puede percibir que no todos los profesionales ni los mediadores del sector público están capacitados para poder llevar consigo una mediación que cumpla con los principios fundamentales del derecho laboral. Basando este comentario en los principios constitucionales del Derecho laboral y contemplándolo en casos reales podemos observar la afectación que tienen los ciudadanos al realizar acuerdos de manera errónea donde se ve vulnerados los principios de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Para Alfredo Montoya, el derecho laboral *“es necesario para todos, no únicamente para para quien desee una formación especializada en esta materia, sino que para todo aquel que aspire a entender en su plenitud el Sentido de ordenamiento jurídico”* es por eso por lo que, el derecho laboral es un pilar esencial para comprender la estructura y propósito de nuestro sistema legal en su totalidad

Recomendaciones

La mediación al ser un mecanismo relativamente nuevo se encuentra en constante crecimiento y expansión, es decir, aun dispone de una larga apertura para mejorar en cuanto a la capacidad de resolución, acceso y preparación de los mediadores. No obstante, en la actualidad no es un mecanismo útil en su totalidad, basándonos en las estadísticas podemos determinar que la materia laboral a pesar de formar parte del catálogo de materias transigibles, no llega a ser un mecanismo del todo idóneo para ejecutar el cobro de liquidaciones frente a los conflictos laborales generadas por la misma, observamos que dentro de los centros de mediación debido a factores de desconocimiento y poca preparación por parte de los mediadores en relación a la materia laboral, se transgreden derechos irrenunciables detallados en la constitución.

Es imprescindible incorporar disposiciones en el Código de Trabajo que exijan que, previo a la aceptación del trabajador y tras la intervención del mediador, el inspector de trabajo verifique que el acta de mediación no vulnere derechos laborales.

Otra alternativa sería un procedimiento judicial voluntario donde un juzgador revise que no exista afectación de dichos derechos, asegurando que los procesos de mediación laboral sean manejados por profesionales especializados, y así proteger el principio de irrenunciabilidad establecido en el artículo 4 del Código de Trabajo y el artículo 326 de la Constitución.

Finalmente, se llega a la conclusión que si bien la mediación representa un avance significativo como un método alternativo de resolución de conflictos gracias a que promueve el dialogo y la búsqueda de acuerdos, no se ha consolidado de una manera solida para poder considerarla en su totalidad como una herramienta idónea y efectiva para la resolución de conflictos laborales específicamente en el cobro de liquidaciones por despidos generados durante la crisis energética. La falta de especialización técnica en derecho laboral por parte de los mediadores en Centros gratuitos, sumada a la ausencia de un filtro extra o supervisión, genera un vacío crítico que contribuye a la vulneración de derechos y garantías del trabajador.

Si bien la mediación busca la agilización y el arreglo de los conflictos mediante mecanismos externos, estos no pueden transgredirse por la celeridad que ofrece la mediación. Para que la mediación alcance su verdadero potencial es imprescindible que su implementación se guie bajo criterios sujetos a la especialización técnica. Solo de esta manera la mediación aportara a fortalecer la justicia social y la protección de los derechos laborales de los ecuatorianos.

Referencias

1. Morales Vaca, P. A. (2018). *El arbitraje y la mediación como mecanismos de solución de conflictos en materia civil* (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas).
2. Galindo Cardona, Á. (2001). *Origen y desarrollo de la Solución Alternativa de Conflictos en Ecuador. Iuris dictio*, 2(4). <https://doi.org/10.18272/iu.v2i4.561>
3. Espinoza Viteri, K. A. (2017). *Análisis jurídico del proceso de mediación familiar en el cantón Ambato* (Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes). <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7284/1/PIUAAB049-2017.pdf>
4. Villacís Paredes, D. X. (2019). *La mediación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia civil y su impacto en la administración de justicia de Guayaquil* (Tesis de grado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17573/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-393.pdf>
5. Bósquez Zamora, V. (2024). *La Normativa Laboral Ecuatoriana y el Derecho a la Igualdad entre Trabajadores Públicos y Privados*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12339/1/B%20c3%b3squez%20Zamora%20V%282024%29%20La%20Normativa%20Laboral%20Ecuatoriana%20y%20el%20Derecho%20a%20la%20Igualdad%20entre%20Trabajadores%20P%20c3%bablicos%20y%20Privados.%20%28Tesis%20de%20Pregrado%29%20Universidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2c%20Riobamba%2c%20Ecuador.pdf>
6. *Derecho del trabajo*. (2007) Alfredo Montoya Melgar. Dialnet
7. Asamblea Nacional. (2006, 14 de diciembre). Ley de Arbitraje y Mediación. Registro

Oficial 417. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2019-09/LEY%20DE%20ARBITRAJE%20Y%20MEDIACION_21_08_2018.pdf

8. Crisis de Energía en Ecuador: Evaluación de la Situación al 5 de octubre 2024.

ResearchGate. DOI: 10.13140/RG.2.2.19729.44680

9. Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

[Ecuador_act_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)