

**ANALYSIS AND LEGAL EFFECTS IN THE FORMATION OF CONCILIATION AND ARBITRATION COURTS IN ECUADOR**

Karla Denisse Sanmartin-Belalcazar<sup>1</sup>

**E-mail:** [ksanmarti4@utmachala.edu.ec](mailto:ksanmarti4@utmachala.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6531-0152>

Ana Michelle Siguenza-Sarango<sup>1</sup>

**E-mail:** [asiguenza5@utmachala.edu.ec](mailto:asiguenza5@utmachala.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6855-4382>

Guido Ecuador Peña-Armijos<sup>1</sup>

**E-mail:** [gepena@utmachala.edu.ec](mailto:gepena@utmachala.edu.ec)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

**Cita sugerida (APA, séptima edición)**

Sanmartin-Belalcazar, K. D., Siguenza-Sarango, A. M., & Peña-Armijos, G. E. (2025). Análisis y efectos jurídicos en la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje en el Ecuador. *Revista UGC*, 3(3), 51-61.

**Fecha de presentación:** 20/05/2025

**Fecha de aceptación:** 26/07/2025

**Fecha de publicación:** 01/09/2025

**RESUMEN**

Los medios alternativos de solución de conflictos constituyen una forma más armoniosa, rápida y económica para solucionar los problemas que se suscitan dentro de la sociedad. Dentro de estos medios se encuentran los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cuya composición, características y competencias se encuentran regulados tanto a nivel constitucional como infraconstitucional en el Ecuador. En relación con la conformación de estos Tribunales centra su atención este artículo que constituye una aproximación al mismo. Para desarrollarlo, se procedió a realizar un análisis de la doctrina, además de la normativa y la jurisprudencia ecuatoriana, empleando para ello diversos métodos de investigación, entre los que destacan el análisis documental, la síntesis, la inducción y la deducción, así como la hermenéutica jurídica y el método exegético. A partir del análisis efectuado se pudo corroborar que, si bien a nivel normativo se encuentra estrictamente concebida su composición, en la práctica subsisten deficiencias que limitan su correcto funcionamiento. En relación con los efectos jurídicos de los mismos también se evidenció que dentro de ellos destaca el efecto de cosa juzgada, por lo que el mismo no es susceptible de recurso, convirtiéndose en una decisión de obligatorio cumplimiento por las partes.

**Palabras clave:**

Tribunal de Conciliación y Arbitraje, medio alternativo, solución de conflictos, cosa juzgada.

**ABSTRACT**

Alternative means of conflict resolution constitute a more harmonious, faster and economical way to solve problems that arise within society. Within these means are the Conciliation and Arbitration Courts, whose composition, characteristics and powers are regulated at both the constitutional and infraconstitutional levels in Ecuador. In relation to the formation of these Courts, this article focuses attention, which constitutes an approach to it. To develop it, an analysis of the doctrine was carried out, in addition to the regulations and Ecuadorian jurisprudence, using various research methods, among which the documentary analysis, synthesis, induction and deduction, as well as the Legal hermeneutics and the exegetical method. From the analysis carried out, it was possible to corroborate that, although at a regulatory level its composition is strictly conceived, in practice deficiencies remain that limit its correct functioning. In relation to their legal effects, it was also evident that within them the effect of res judicata stands out, so it is not susceptible to appeal, becoming a decision that must be complied with by the parties.

**Keywords:**

Conciliation and Arbitration Tribunal, alternative means, conflict resolution, res judicata.

## INTRODUCCIÓN

Los medios alternativos de solución de conflictos constituyen una forma menos costosa y lesiva de solucionar problemas que pueden causar controversia entre las partes. Pese a que el empleo de estos no es reciente, lo cierto es que en los últimos años existe, a nivel internacional, un mayor desarrollo en las normativas nacionales y auge en su aplicación. En el caso de Ecuador la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en el artículo 190 reconoce al arbitraje, la mediación y otros medios alternativos como formas de resolver conflictos transigibles por su naturaleza. Entre los conflictos de este tipo se encuentran los asuntos en materia laboral, los cuales en muchas ocasiones se resuelven a través de los denominados tribunales de conciliación y arbitraje, aunque los mismos también se emplean para solucionar conflictos de otro tipo.

La función y composición de estos tribunales encuentra respaldo en la normativa nacional vigente, pero en muchas ocasiones se ha debatido sobre la propia naturaleza, conformación y autoridad en relación con los mismos, respecto a lo cual no solo se han pronunciado estudiosos y académicos que investigan el tema, sino que también tanto la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana como la Corte Constitucional han emitido jurisprudencia encaminada a clarificar este particular. En tal sentido cabe mencionar que, tal y como refiere el artículo 32 de la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), las decisiones arbitrales tienen el peso de sentencia ejecutoriada.

De tal modo, se aprecia que los asuntos resueltos de esta manera se consideran como cosa juzgada con las implicaciones que tiene tal denominación en la legislación. Es por ello que la conformación de estos tribunales se convierte en un asunto relevante pues de esto también depende el cumplimiento de principios constitucionales que constituyen garantías del debido proceso y que se encuentran recogidas en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008); tales como: la imparcialidad, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior se podría establecer como pregunta guía del presente artículo científico la siguiente ¿cuáles son los efectos jurídicos que produce la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje en el Ecuador? Para responder a esta interrogante se plantea, como objetivo general analizar la conformación de dichos tribunales en el Ecuador y como objetivo específico el dirigido a determinar, desde el punto de vista doctrinal, normativo y jurisprudencial el efecto jurídico que tiene la conformación de los mismos.

## METODOLOGÍA

Para desarrollar la investigación se siguen los postulados propios de la metodología de la investigación jurídica y un

enfoque de la investigación eminentemente cualitativo y teórico. En la misma se emplean, además, métodos y técnicas vinculados directamente con el campo del conocimiento del Derecho, aunque como toda investigación en Ciencias Sociales, también fue necesario el uso de métodos generales de investigación como fueron el análisis y la síntesis, de lo abstracto a lo concreto, inductivo-deductivo y el análisis documental, entre otros.

Entre los métodos ya propios del Derecho que se emplearon cabe destacar el hermenéutico jurídico, que facilitó el análisis crítico de la normativa relacionada con el tema objeto de análisis, así como el estudio de sentencias que facilitó el análisis jurisprudencial para lograr establecer los efectos jurídicos en la conformación de tribunales de conciliación y arbitraje en el contexto ecuatoriano.

## DESARROLLO

Para poder hablar de tribunales de conciliación y arbitraje se hace necesario comenzar por establecer definiciones relacionadas con los métodos alternativos de solución de conflictos pues ambas cosas forman parte de estos mecanismos. En tal sentido, se pueden definir a los mismos como formas que permiten alcanzar acuerdos de manera pasiva y menos lesiva que los métodos tradicionales que se emplean para la administración de justicia. A través de estos medios alternativos las partes pueden solucionar sus conflictos y se convierten en una alternativa a la aplicación de la propia justicia tradicional.

Estos métodos alternativos de solución de conflictos (Métodos Alternativos de Solución de Conflictos), por tanto, brindan una propuesta distinta alternativa al enfrentamiento, a través de la pretensión de que las partes involucradas encuentren un punto que les permita ponerse de acuerdo en relación con una situación, por lo que se busca la satisfacción de las partes implicadas en los conflictos y el beneficio mutuo. Esto también constituye una diferencia notable en relación con los procesos judiciales tradicionales pues en los mismos habitualmente una de las dos partes sale como ganadora afectando los intereses de la otra. En tal sentido cabe destacar que los conflictos son inherentes a la vida en sociedad y que es necesario, por tanto, buscar formas que permitan resolver los mismos de la forma más pacífica y beneficiosa para las partes posible, en lo que juega un papel fundamental la implementación de los MASC.

Tal y como se mencionó previamente en el artículo 190 de la Constitución de la República de 2008 se reconocen estos métodos alternativos de solución de conflictos como procedimientos para solucionar los conflictos (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). En relación con la normativa infraconstitucional, también se hace referencia a los métodos alternativos para solucionar conflictos. Tal es el caso del Código Orgánico Integral Penal (Ecuador. Asamblea Nacional, 2014), que dedica el Título X a los mismos. Por su parte el Código Orgánico de la

Función Judicial (Ecuador. Asamblea Nacional, 2009) en su artículo 17 establece que “el arbitraje, la mediación y otros medios alternativos de solución de conflictos establecidos por la ley, constituyen una forma de este servicio público, al igual que las funciones de justicia que en los pueblos indígenas ejercen sus autoridades. En los casos de violencia intrafamiliar, por su naturaleza, no se aplicará la mediación y arbitraje”. (p.8)

Relacionado con los métodos alternativos de solución de conflictos también se puede mencionar la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), que regula el funcionamiento de estos métodos en el país. Por otra parte, también aparecen regulaciones vinculadas con el tema en el panorama legislativo nacional en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015), entre otras normas jurídicas.

### Conciliación y arbitraje

Constituye una tarea esencial en este estudio definir concretamente algunos conceptos para la debida comprensión y análisis de lo que son los tribunales de conciliación y arbitraje. De forma general, los mecanismos alternativos de solución de conflictos se dividen en dos grandes grupos, siendo estos denominados autocompositivos y heterocompositivos. La diferencia entre estos grupos radica, principalmente, en que en el método autocompositivo existe un tercero que es ajeno al conflicto, cuyo papel es mediar entre las partes para resolver la controversia, pero los verdaderos protagonistas de la resolución que pone fin a la litis son las partes involucradas. Por otra parte, en los mecanismos considerados como heterocompositivos existe también la figura de un tercero, pero, a diferencia del primer caso, este involucrado es el que toma las decisiones sin seguir necesariamente el criterio o consideraciones de las partes.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede expresar, entonces, que la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos autocompositivo mientras que el arbitraje pertenece a los denominados heterocompositivos, aunque esto no es óbice para que, en determinadas situaciones, ambos mecanismos funcionen como complementos el uno del otro. Tal y como se muestra en la Figura 1, cada uno de estos mecanismos, o sea conciliación y arbitraje, tienen sus propias características.



Figura 1. Diferencias entre Conciliación y el Arbitraje.

Fuente: GESMUN SAC (2019).

A partir de lo anterior se puede afirmar que, por su propia naturaleza pese a que ambos son mecanismos alternativos de solución de conflictos, tienen diferencias notables entre ellos. En el caso de la conciliación, San Cristóbal (2013), la define como *“otro mecanismo auto compositivo, por el que las partes, por la autonomía de la voluntad, y siempre que la materia sea disponible, pueden evitar el inicio de un pleito o poner fin al juicio ya comenzado, por consenso en la solución de su conflicto, alcanzado ante un tercero antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, en la Audiencia Previa del juicio ordinario, o en la vista del juicio verbal. El tercero no decide nunca, resuelven las partes”*. (p.45)

Se puede señalar, por tanto, que la conciliación es un mecanismo de justicia de paz, que permite a las partes que se encuentran en conflicto solucionar sus problemas. Este mecanismo es considerado como una forma eficiente y como una alternativa válida a la justicia ordinaria que se desarrolla en los tribunales y el mismo funciona a partir de que los intervinientes en el conflicto cuentan con la ayuda de un tercero, al que se le denomina conciliador, cuyo papel es intentar que ambas partes alcancen un acuerdo que satisfaga los intereses de los dos. En tal sentido, la conciliación se consigue a través de un consenso o acuerdo de voluntades, sin que sea necesaria u obligatoria la intervención de un juez en esta solución.

Refiere Ortiz (2021), que la conciliación se caracteriza por la voluntad de las partes para poner fin al conflicto, siendo empleado el mismo tanto en la parte preprocesal como en la procesal. En el primer caso el objetivo de la conciliación es evitar el proceso mientras que en el segundo caso es el propio juzgador el que hace las funciones de tercero, aunque no impone su criterio como solución del conflicto pues no juzga ni procede a ejecutar lo juzgado.

En relación con la conciliación el Código Orgánico General de Procesos (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015), que es la normativa ecuatoriana que regula en sentido general los diferentes procesos, a excepción de las materias constitucionales, penales y electorales, regula la misma en el Título III, dedicado a las formas extraordinarias para concluir los asuntos. Al respecto el Código menciona, en su artículo 233, que la misma *“se regirá por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad”*; lo que también se respalda en el artículo 55 de la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006).

Además de a la conciliación se debe hacer referencia también al arbitraje que, tal y como se mencionó previamente, es un mecanismo de solución de conflictos considerado como heterocompositivo. En relación con estos mecanismos, tal y como refiere Ovalle (2016), entre sus características más significativas se encuentra que existe una tercera persona encargada de resolver el conflicto, por lo que la solución del mismo no recae en las partes

sino en este tercero imparcial, que actúa *supra partes* e impone su decisión, la cual se considera como obligatoria y vinculante (Gaibor, 2024).

Menciona Gil (2018), que, en el caso del arbitraje, las partes proceden a la elección de los árbitros y que la misma se caracteriza por la apelación limitada, la informalidad procesal, la celeridad del proceso, la ausencia de publicidad, la especialización en la materia y la ejecución del laudo. Por su parte en el Código Orgánico General de Procesos (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015), en el artículo 363, se hace referencia al laudo arbitral como título de ejecución, por lo que su cumplimiento es obligatorio, lo que también se recoge en el artículo 32 la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006).

En la propia Ley (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), en su artículo 5 se define al Convenio Arbitral como *“el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual”*; mientras que el artículo 7 hace referencia a que, una vez que las partes implicadas hayan decidido someterse a un proceso arbitral, la justicia ordinaria, y por ende los jueces, deberán inhibirse de conocer cualquier tipo de demanda relacionada con el asunto, excepto en los casos en que las partes renuncien, de mutuo acuerdo al mismo (artículo 8).

Evolución de los tribunales de conciliación y arbitraje en la normativa constitucional ecuatoriana

Los tribunales de conciliación y arbitraje en la normativa ecuatoriana no son de reciente data pues los mismos se contemplaron por vez primera en la Constitución de 1929, que en su artículo 151, inciso 24, establecía en lo relativo a la libertad de asociación y agremiación, que *“para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje”* (Ecuador. Asamblea Nacional, 1929). Con posterioridad, en la Constitución de 1945, también aparecería esta figura en el artículo 148, aunque bajo la denominación de *“comisiones de conciliación y arbitraje”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 1945).

La Constitución de 1945 establecía, en el inciso y) del mencionado artículo que *“los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 1945). El único cambio en relación con el tema tratado no fue la modificación del nombre de los tribunales, sino que en la misma también se introdujo la diferenciación entre conflictos colectivos e individuales de trabajo y al respecto se reguló que las denominadas comisiones de conciliación y arbitraje serían las encargadas de resolver las situaciones relacionadas, concretamente, con los conflictos colectivos.

Por su parte, la Constitución de 1946, en su artículo 186, inciso II, menciona que *“para la solución de los conflictos del trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje, compuestos de trabajadores y patronos, presididos por un funcionario del trabajo”* (Ecuador. Asamblea Constituyente, 1946). En esta modificación constitucional, como se puede apreciar, nuevamente se retoma el nombre de tribunales de conciliación y arbitraje para denominar a los mismos.

La Constitución de 1967, por su parte, menciona en el artículo 64, dedicado a las garantías del trabajo, específicamente en el numeral 13, que para *“la solución de los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados por representantes de empleadores y trabajadores, bajo la presidencia de un funcionario público”* (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 1967). En esta reforma nuevamente se establece a este tipo de tribunales como la vía para solucionar los conflictos laborales colectivos y, a su vez, se modifica la denominación de patronos por empleadores, lo que denota que en materia laboral y de derechos laborales, se estaban produciendo modificaciones importantes a partir de las reivindicaciones, por parte de los trabajadores y sindicatos de sus derechos.

Con la modificación constitucional de 1979 y a partir del cambio de paradigma en cuanto a la forma de considerar el trabajo y los derechos de los trabajadores el inciso k) del artículo 31 estipulaba que *“los conflictos colectivos de trabajo son sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los trabajadores y empleadores, presididos por un funcionario del trabajo; tribunales que son los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos”*. (Ecuador. Asamblea Constituyente, 1979)

En relación con la Constitución de 1979 vale destacar que, tal y como menciona el artículo previamente citado, estos tribunales son los únicos competentes para encargarse de este tipo de conflictos y como refiere Vargas (2022), es precisamente en esta época en la que se comienza a hacer referencia a la necesidad de implementar un proceso claro, que cuente con etapas definidas, para resolver un conflicto laboral colectivo (Ecuador. Asamblea Constituyente, 1979).

La Constitución de 1998, por su parte, en su artículo 35, inciso 13, también establece que los tribunales de conciliación y arbitraje serán los únicos competentes para solucionar lo relacionado con los conflictos colectivos de trabajo, además de que menciona lo relativo a la composición de dichos tribunales, que estarían conformados por representantes de trabajadores y empleadores y presididos por un funcionario del trabajo (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 1998).

Por último, se debe hacer referencia a la Constitución vigente (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008), en la

que además del artículo 190 que reconoce a los medios alternativos de solución de conflictos, establece en el artículo 326, inciso 12, que *“los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”*. Es válido destacar que, en tal sentido, en los procesos sometidos a estos tribunales, tal y como contempla la propia Constitución para todos los procesos en general, es necesario que se cumpla con las garantías del debido proceso para salvaguardar los derechos de las personas.

Tal y como se puede apreciar en este breve recuento relacionado con la inclusión de la normativa constitucional de lo relativo a los tribunales de conciliación y arbitraje, desde hace casi cien años la normativa constitucional ecuatoriana los incluye, en primer lugar, como la forma idónea para solucionar los conflictos laborales, para, con posterioridad, hacer de este mecanismo la manera obligatoria de resolver los conflictos laborales colectivos. También es válido mencionar que, pese a su inclusión en las diversas constituciones, se modificó también su composición lo que obedece en gran medida a nuevas concepciones relacionadas con el trabajo como un derecho, así como a la reivindicación de derechos laborales que les competen a los trabajadores.

### Procedimiento en los tribunales de conciliación y arbitraje

En el caso de los tribunales de conciliación y arbitraje, creados con el fin de resolver los conflictos colectivos laborales, el procedimiento a seguir aparece en el Código de Trabajo y como menciona Baca del Pozo (2013), los mismos deben cumplir con las debidas diligencias, entre las que destacan la convocatoria para la audiencia de conciliación, el establecer la base para la misma, escuchar y revisar los elementos de prueba que se presenten en la misma y dictar resolución al respecto. Todos estos pasos se hacen con el propósito de poner fin a los conflictos colectivos de trabajo, que tal y como refiere de la Cueva (2008), *“se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos”*. (p.89)

Tal y como recoge el artículo 468 del Código del Trabajo, una vez que se produce un conflicto entre empleador y empleados, estos últimos deben presentar un pliego de peticiones al inspector de trabajo, que debe recoger sus pedidos concretos. Una vez recibido el mismo, la autoridad a través de la cual se tramitaron dichas peticiones le hará llegar estas al empleador o un representante del mismo y este, a su vez, contará con un período de tres días para dar una respuesta (Ecuador. Congreso Nacional,

2005). Por su parte, el artículo 469 del Código del Trabajo refiere que en los casos en que la contestación satisficiera las demandas se daría por concluido el conflicto, a cuyo efecto se emitiría un acta a ser firmada por ambas partes ante la propia autoridad que se presentaron las peticiones.

En caso contrario, refiere el artículo 470, se procedería a la mediación obligatoria, para la cual el inspector de trabajo procederá a enviar todo lo realizado hasta el momento, ya sea a la Dirección o a la Subdirección de Mediación Laboral correspondiente para que sean convocadas las partes involucradas con el propósito de que intenten superar, mediante acuerdo, el conflicto. En aquellos casos en que no concurra a dicha mediación injustificadamente en dos ocasiones el empleador, se dará paso, automáticamente, a la creación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mientras que en el caso de que la ausencia recaiga en los empleados, se cumplirá el término de espera de 15 días posteriores a los cuales será remitido el expediente al respectivo inspector de trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

En relación con los procedimientos a seguir para solucionar los conflictos colectivos laborales ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Código de Trabajo establece preclaramente los mismos, tal y como aparece en la Figura 2.

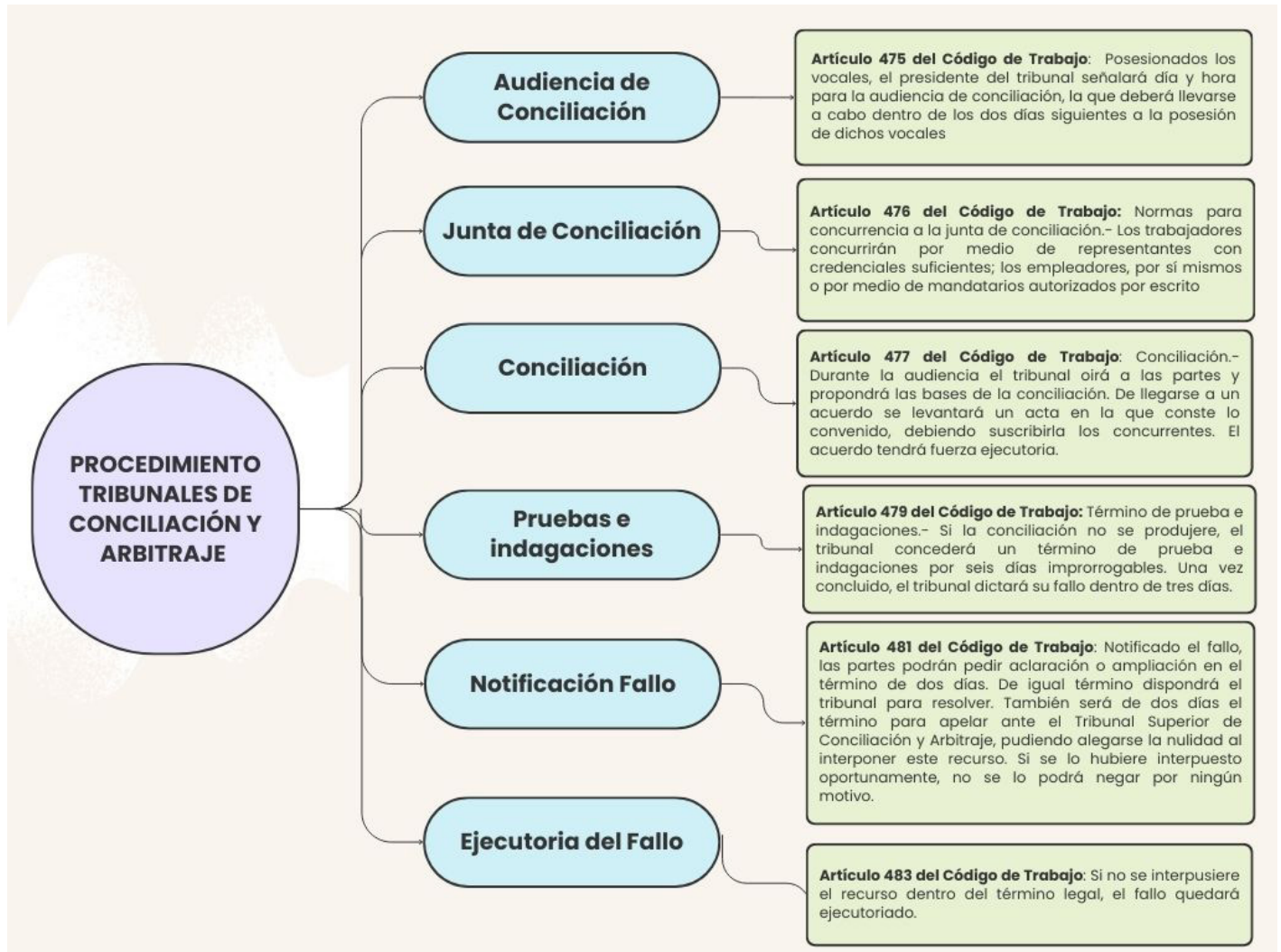


Figura 2. Procedimiento Tribunales de Conciliación y Arbitraje según el Código de Trabajo.

Composición y características de los tribunales de conciliación y arbitraje

A partir de la revisión de la normativa constitucional se verifica que si bien la Constitución de 1998 (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 1998), establecía claramente la composición de los tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos colectivos de trabajo en el artículo 326 de la actual Constitución no aparece tal descripción (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), por lo que es necesario acudir a la normativa infraconstitucional para verificar la misma.

Al respecto de la composición de dichos tribunales el artículo 474 del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) establece que ***“el Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte. No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato. El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego”***.

Por su parte, tal y como refiere el artículo 486 del propio Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), en el caso de los tribunales de segunda instancia el mismo estará presidido por el Director Regional del Trabajo y por 4 vocales, 2 en representación de los trabajadores y 2 en representación de los empleadores.

Menciona Vásquez (2010), que se encuentran entre las funciones de los presidentes de los tribunales de conciliación y arbitraje la de presidir las sesiones y al tribunal, así como dictar, tanto de oficio como a petición de partes las providencias que sean necesarias durante la sustanciación del proceso. Dicho presidente también tiene la autoridad suficiente para garantizar que las sesiones se lleven a cabo de forma y manera oportunas. Estas atribuciones encuentran su basamento normativo en el artículo 517 del Código de Trabajo, en el que se describen las atribuciones del presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que coinciden con lo expresado previamente a lo que únicamente se debería añadir que dichos presidentes ***“practicarán, previa notificación a la parte contraria los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos”***. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Por su parte, tal y como refiere el propio Vásquez (2010), a pesar de que en el Código de Trabajo no se hace referencia a las funciones o atribuciones de los secretarios de estos tribunales, la función que desempeñan los mismos también es fundamental pues ellos son los encargados de preservar y archivar toda la documentación que es parte del proceso, así como de recibir y tramitar, ante el presidente del tribunal, los escritos que presenten las partes, así como proceder a las debidas notificaciones a estas. También deben los secretarios elaborar las debidas actas de diligencias procesales y transcribir todas las actas de sesiones, decretos y el fallo que emita el tribunal.

En relación con las funciones de los vocales de estos tribunales, Vásquez (2010), menciona que los mismos cuentan con derecho pleno a ser escuchados y a votar, tanto en las sesiones del tribunal como en relación con las resoluciones que este adopte. También deben asistir a

todas las audiencias y estar presentes en reuniones o diligencias del tribunal y tienen la atribución de formular las bases en las que se puede establecer la conciliación de las partes, así como recomendar al propio presidente del tribunal en relación con posibles medidas procesales que sirvan para solucionar el conflicto. Los vocales, además, deben pronunciarse en relación con las peticiones que formulen las partes, así como participar en la elaboración del fallo y en la ampliación o aclaración de este si la misma fuese necesaria y solicitada por alguna de las partes involucradas en el conflicto.

Cabe destacar, por tanto, que cada uno de los que conforman los tribunales de conciliación y arbitraje en Ecuador para resolver los conflictos colectivos laborales cumple con una función determinada e igual de importante para el correcto funcionamiento de los mismos. En tal sentido los vocales, de conjunto con el presidente cumplen, tal y como refiere Vargas (2022), con una doble función, pues por un lado deben intentar que las partes lleguen a consenso para resolver el conflicto de la forma más armoniosamente posible y, en los casos en que esa alternativa falle, deben mediante su fallo solucionar el mismo mediante el Derecho y presentar una decisión que cumpla, además, con los principios de la lógica, la motivación, el razonamiento y la comprensión para, que de esta forma, se le ponga fin al conflicto de manera justa para todas las partes involucradas en el proceso.

También cabe mencionar en este apartado que, en el caso de los tribunales de arbitraje, tal y como establece el artículo 17 de la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), el tribunal estará compuesto por tres árbitros principales y un alterno, que formará parte del mismo en los casos en que se ausente, ya sea puntual o definitivamente, uno de los principales. En estos casos la designación de presidente y de secretario de tribunal tendrá lugar, una vez aceptado el cargo, frente al presidente del respectivo centro de arbitraje.

En relación con la designación de los árbitros, en tales casos, el artículo 16 refiere que las partes tomarán la decisión de común acuerdo en un plazo no mayor de tres días, e incluso pueden acordar, siempre por acuerdo común, que sea solo un árbitro quien resuelva el asunto. En los casos en que las partes no alcanzasen un acuerdo en relación con la designación de dichos árbitros, cabe mencionar que los mismos serán designados a través de sorteo, que realizará el director del centro de arbitraje y el resultado del mismo constará en acta con lo cual quedará constituido dicho tribunal (Ecuador. Congreso Nacional, 2006).

En los casos en los que las partes no estuvieran de acuerdo con la designación de todos los árbitros que deben componer el tribunal, aquellos que han sido designados, una vez que aceptaran el cargo, nombrarán al resto, mientras que en el supuesto en que alguno o varios de los árbitros independientes no aceptaran el cargo y no se

pusieran de acuerdo en cuanto a la designación de los restantes, el Director del Centro de Arbitraje, que se encuentre más cercano al domicilio del actor, podrá designar los mismos a petición de cualesquiera de las partes (Ecuador. Congreso Nacional, 2006).

### Fortalezas, debilidades y limitaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Pese a la normativa previamente citada los Tribunales de Conciliación y Arbitraje presentan debilidades pues los mismos están compuestos por seres humanos que, por su propia naturaleza, son propensos a cometer errores. En relación con este tema el primer análisis se centra en la conformación de los mismos, tanto en primera instancia como en segunda.

En tal sentido la única limitación que impone el Código de Trabajo es la que aparece reflejada en el artículo 474, que refiere que *“no podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato”* (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Esta prohibición obedece, fundamentalmente a que se entiende que en un proceso no se puede ser juez y parte del mismo sin afectar el principio de imparcialidad que debe primar en la impartición de justicia y que, en ese caso, se encontraría en entredicho.

En el caso de estos vocales, como se mencionó previamente, dos son designados por los trabajadores y dos por los empleadores, por lo que pueden seleccionar a cualquier persona que sea afín con su postura sin tener en cuenta otros posibles requisitos. Otra dificultad relacionada con esto es la imposibilidad que, en la práctica, se verifica muchas veces para ponerse de acuerdo los representantes de una u otra parte pues cada uno de ellos ha sido elegido, precisamente, a partir del criterio de su postura y no a partir de otros criterios de experticia o suficiencia en la materia, o sea a partir de consideraciones de idoneidad que les permitan resolver el asunto.

Esta situación incide de forma negativa en el propósito de resolver el conflicto pues la imposibilidad de ponerse de acuerdo a partir de la defensa a ultranza de sus respectivas posturas hace que, en muchas ocasiones, la decisión final del fallo recaiga en el presidente del tribunal, que en el caso de la primera instancia es el inspector del trabajo y en la segunda, el director regional, pues cada uno de estos presidentes cuenta con un voto dirimente que será empleado en aquellos casos en los que exista un empate entre los criterios de ambas partes, lo que impida resolver el conflicto. En relación con este punto se concuerda con lo que refiere Vargas (2022), de que el presidente del tribunal se decanta como el miembro más importante del mismo, pues en su mano radica la posibilidad de poner fin al conflicto a través de la utilización de este voto convirtiéndose, por tanto, *“en el único con la facultad*

*necesaria para finalizar un conflicto que pareciera imposible de resolverse”*. (p. 62)

El aspecto de la idoneidad, así como la forma de elección de dichos vocales, también afecta al criterio de imparcialidad que debe primar en todo acto de impartición de justicia, pues dichos vocales son seleccionados, la gran mayoría de veces, teniendo en cuenta sus posturas y formas de pensar y no a partir de otro tipo de consideraciones. Esta falta de imparcialidad de dichos representantes de ambas partes convertidas en vocales, constituye una violación al debido proceso, que refiere que uno de los principios que debe primar en la impartición de justicia, es la imparcialidad.

En tal sentido menciona Vargas (2022), que en la actuación de los tribunales de conciliación y arbitraje existen cuatro posibles formas de actuar. La primera y, por supuesto, la ideal, es que los tribunales cumplan con el principio de imparcialidad, así como con el resto de los principios del debido proceso que recoge el artículo 76 de la Constitución (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008) y que, a partir de estos postulados, cumplan a cabalidad la función para la que fueron concebidos aplicando por tanto la imparcialidad en todo momento y emitiendo un fallo dentro del Derecho y que cumpla con la suficiente motivación, lo que propiciará, sin lugar a dudas, una mejor aceptación del mismo por las partes y la sociedad en general, lo que no solo fortalece al sistema de justicia sino al uso de los medios alternativos de solución de conflictos como una forma válida de resolver los mismos.

El segundo supuesto ocurre cuando estos tribunales, a pesar de contar con las razones suficientes para decidir de acuerdo a Derecho, fallan en cuanto a la aplicación de la propia ley, lo que implica que el fallo, en el mejor de los casos, será acatado de mala gana o en los casos en que el mismo se produzca en primera instancia será, muy probablemente, apelado por la parte que sienta vulnerados sus derechos.

También existe el supuesto contrario al anterior, que se produce en aquellos casos en que pese a que se aplique el Derecho de manera correcta los motivos en los que se basa la decisión no son los adecuados, lo que implica que se produzca una pérdida de la confianza en la justicia y sus operadores, en este caso los miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje, además de que cabe la posibilidad de que las partes rechacen la decisión.

Por último, se da el caso de que ni los motivos, ni la aplicación de la normativa fue la correcta, lo que supone el peor escenario posible, pues en tales situaciones no solo se verifica la existencia de una vulneración de los derechos que les competen a las partes, sino que también se produce una desconfianza hacia el sistema de justicia en general y a los medios alternativos de solución de conflictos de forma particular, lo que pone en entredicho incluso



la existencia y eficacia de los mismos como alternativa a la justicia ordinaria (Vargas, 2022).

En relación con las limitaciones de estos tribunales de conciliación y arbitraje es válido referir que, en el caso de los conflictos laborales, solo pueden conocer los que sean de carácter colectivo, tal y como establecen la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008) y el propio Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). Esto limita su campo de actuación, pues se deja fuera de su competencia los conflictos individuales laborales, que deben ser resueltos a través de la justicia ordinaria.

En relación con sus fortalezas cabe destacar que los tribunales de conciliación y arbitraje responden a los medios alternativos de solución de conflictos, lo que cuenta con respaldo tanto en la normativa constitucional ecuatoriana como en la infraconstitucional, otorgándole a estos mecanismos en general y a este tipo de tribunales en concreto los instrumentos necesarios para resolver los conflictos que se susciten desde el Derecho.

Al ser este un método alternativo de solución de conflictos también aplica principios que hacen atractivos a estos medios, como es el caso de la celeridad, relacionada precisamente con la agilidad para llevar a cabo y concluir un proceso; con la economía procesal, que implica una disminución en los gastos en sentido general; con la oralidad, pues la misma permite que los implicados viertan sus criterios en relación con la situación objeto de conflicto en aras de llegar a una posible solución del mismo; y con la intermediación, entre otros principios (García, 2010).

También se debe considerar en relación con estos tribunales, que, según la normativa ecuatoriana vigente, son obligatorios para resolver los conflictos colectivos laborales, lo que implica que no existen restricciones para las partes de ninguna clase de poder acceder a ellos, siendo precisamente su objeto el solucionar este tipo de situaciones de la mejor manera posible y sin necesidad de acudir a la justicia ordinaria, lo que ralentizaría y en muchos casos encarecería el proceso, además de que se puede provocar incluso mayor desavenencia entre las partes por el simple hecho de acudir a dichas instancias que son más formales.

### Efectos jurídicos de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

En aras de poder dilucidar a plenitud los elementos relacionados con este tema es necesario remitirse no solo a la normativa ecuatoriana, sino también a la jurisprudencia que existe relacionada con el mismo. En tal sentido se debe mencionar la Sentencia 2380-18-EP/23 (Corte Constitucional de Ecuador, 2023) por la cual la Corte Constitucional procedió a desestimar una acción extraordinaria de protección que fue presentada por el GAD Provincial de Sucumbíos en contra de las resoluciones que fueron tomadas por un Tribunal de Conciliación y

Arbitraje, así como por parte de un tribunal de segunda instancia.

En relación con los efectos jurídicos que emanan de estos Tribunales y teniendo en cuenta la Sentencia a que se hace alusión se debe mencionar que, en primer lugar, para que una decisión sea considerada como válida, es importante conocer si los decisores eran competentes para tomar tal medida. En tal sentido, tal y como refiere la Sentencia 2380-18-EP/23, tanto el artículo 326 de la Constitución (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008) como los artículos 468, 487, 488 y 565 del Código de Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), contemplan tanto el proceso de conformación de dichos tribunales en primera y segunda instancia y establecen la competencia de los mismos como los únicos organismos facultados para decidir en relación con los conflictos colectivos de trabajo. La propia Sentencia refiere que *“se evidencia que tanto el constituyente como el legislador determinaron que todo tipo de controversias derivadas de conflictos colectivos de trabajo, así como los incidentes que de estos se deriven, tendrán como autoridad competente para su conocimiento a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje previstos en el ordenamiento jurídico”*. (Corte Constitucional de Ecuador, 2023)

De lo anterior se desprende que, en sentido general, para evaluar los efectos jurídicos en relación con una decisión tomada por estos tribunales se debe tener en cuenta, por tanto, si los mismos son competentes para conocer el caso, y si la respuesta es afirmativa, como en esta ocasión, pues eso le otorga validez a la decisión tomada, por lo cual en relación con la misma solo se podrán establecer aquellos recursos reconocidos por la ley, en caso de que los mismos existiesen o no se hubiesen agotado, como se verá más adelante.

Lo anterior también se relaciona con la naturaleza jurisdiccional de la Corte, respecto a lo cual la Sentencia 2380-18-EP/23 cita otra jurisprudencia constitucional, en este caso lo relativo a la Sentencia 86-11-IS/19, de 16 de julio de 2019, en la que se establece claramente que estos tribunales *“constituyen órganos colegiados, que aún sin ser autoridades públicas en estricto sentido, tienen facultades jurisdiccionales para expedir fallos y resoluciones que resuelven los conflictos colectivos generados entre empleadores y organizaciones de trabajadores reconocidas en la ley; y si bien, no pertenecen a la Función Judicial del Estado, administran justicia en esa materia”*. (Corte Constitucional de Ecuador, 2023)

Sobre los efectos jurídicos también cabe destacar el efecto de cosa juzgada, que al decir de Couture (2007), “es inimpugnable, en cuanto la ley impide todo ataque ulterior tendiente a obtener la revisión de la misma materia: *non bis in eadem*” (p. 402). En relación con las decisiones tomadas por estos tribunales se puede citar el artículo 32 de la Ley de Arbitraje y Mediación (Ecuador. Congreso Nacional, 2006), que establece que *“los laudos arbitrales*

*tienen efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada y se ejecutarán del mismo modo que las sentencias de última instancia, siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la expedición del laudo”.*

En tal sentido y, concretamente en el artículo 488 del Código de Trabajo, pese a que no se refiere expresamente al fallo de los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje como cosa juzgada sí refiere que dicho fallo “no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo” (Ecuador. Congreso Nacional, 2005). De esto se desprende que, pese a no explicitarlo, el fallo de los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, creados con el fin de resolver los conflictos colectivos de trabajo, tienen efecto de cosa juzgada.

De manera general entonces se puede afirmar que los fallos de estos tribunales se consideran como cosa juzgada, contra los cuales no cabe recurso alguno, mas allá del que se establece contra el fallo de los Tribunales de Arbitraje y Conciliación de primera instancia, y que los mismos son competentes para conocer dichos asuntos, por lo que las decisiones que tomen los mismos deben ser ejecutoriadas, lo que las hace de obligatorio cumplimiento.

## CONCLUSIONES

De manera general los medios alternativos de solución de conflictos representan una alternativa eficaz y económica para resolver los problemas de una manera más rápida y armoniosa que si se solucionaran los mismos a través de la justicia ordinaria. Dentro de estas formas alternativas se enmarcan los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que tanto a nivel constitucional como normativo son aquellos organismos a los que, de manera obligatoria, se deben someter los conflictos colectivos de trabajo para su resolución

La composición de dichos Tribunales de Conciliación y Arbitraje, así como sus características se encuentran establecidas en la normativa ecuatoriana de forma clara, siendo órganos considerados, por su propia naturaleza, como *sui generis*. En relación con este punto vale mencionar que la composición de estos tribunales se considera que no cumple a cabalidad con el principio de imparcialidad, pues los mismos, al ser conformados por dos vocales representantes de cada parte, elegidos la mayoría de las veces por sus posturas ideológicas y no por su idoneidad, tienden a defender cada uno sus respectivos intereses sin intentar, en muchas ocasiones, llegar a consenso, lo que contradice la propia naturaleza y objetivo de emplear estas instituciones para resolver los conflictos.

En relación con estos tribunales también se puede expresar que, a partir del criterio anterior, en la mayoría de las

ocasiones las decisiones las debe tomar quien preside el Tribunal, que es un funcionario, por lo que lo que debería ser una decisión consensuada, muchas veces, ante la falta de acuerdo, se convierte en una decisión unilateral. En tal sentido valdría la pena explorar la posibilidad de reformar la normativa en aras de modificar la composición de dichos tribunales para que realmente cumplan con la función para la que fueron creados.

Por último, se debe mencionar que dichos tribunales cuentan con la competencia y jurisdicción para dirimir en relación con los conflictos colectivos laborales, y sus decisiones tienen efecto de cosa juzgada, por lo que no cabe en contra de las mismas recurso alguno; esto en el caso en que dicha decisión haya sido tomada por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baca del Pozo, S. Y. (2013). *La conformación del tribunal de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos colectivos en el Ecuador*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Las Américas.
- Corte Constitucional de Ecuador. (2023). *Sentencia 2380-18-EP/23*. [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/e2NhcNBlDGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic2ZGQxZTcwOC0y-NjU3LTRhYzYtYTRjNi0zOTgzYjlyMTA0MmUucGR-mJ30=](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE-6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic2ZGQxZTcwOC0y-NjU3LTRhYzYtYTRjNi0zOTgzYjlyMTA0MmUucGR-mJ30=)
- Couture, E. J. (2007). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. B de F Ltda.
- De la Cueva, M. (2008). *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa.
- Ecuador. Asamblea Constituyente. (1946). *Constitución Política de la República del Ecuador*. [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-31-de-diciembre-1946/html/3aa5083d-8737-4983-838c-8fe88e-0a578f\\_2.html#l\\_0](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-31-de-diciembre-1946/html/3aa5083d-8737-4983-838c-8fe88e-0a578f_2.html#l_0)
- Ecuador. Asamblea Constituyente. (1979). *Constitución Política del Ecuador*. Registro Oficial 800. <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/03/ecuador-constitucion1979.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (1945). *Constitución Política de la República del Ecuador*. [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d\\_2.html](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d_2.html)
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (1967). *Constitución de la República*. [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-mayo-1967/html/ec21c637-f8a6-41cd-a8e6-3586bea18c12\\_2.html](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-mayo-1967/html/ec21c637-f8a6-41cd-a8e6-3586bea18c12_2.html)

- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/0061.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (1929). *Constitución Política de la República del Ecuador*. [https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362\\_2.html](https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362_2.html)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial Suplemento 544. <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/2009/es/104132>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial Suplemento 180. [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/07/COIP\\_act\\_jun-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/07/COIP_act_jun-2021.pdf)
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506. <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2021/Marzo/a2/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20General%20de%20Procesos,%20COGEP.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Ecuador. Congreso Nacional. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Registro Oficial 417. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- Gaibor Gallardo, G. M. (2024). *El control de constitucionalidad en la región andina. Propuestas de optimización*. Editorial Exced.
- García, L. (2010). La mediación a través de sus principios. Reflexiones del Anteproyecto de Ley de Mediación de Asuntos civiles y mercantiles. *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, (4), 717-756. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3412702>
- GESMUN SAC. (2019). *Diferencias entre conciliación y arbitraje*. Fortalecimiento de la Gestión Municipal de Perú. [https://www.facebook.com/asesoriasyconsultorias/photos/a.463345667476067/636895683454397/?type=3&\\_rdr](https://www.facebook.com/asesoriasyconsultorias/photos/a.463345667476067/636895683454397/?type=3&_rdr)
- Gil, J. G. (2018). *Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos laborales*. (Trabajo de titulación). Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Ortiz, L. M. (2021). *La naturaleza de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en el régimen jurídico-procesal laboral ecuatoriano*. (Trabajo de titulación). Universidad Central del Ecuador.
- Ovalle, J. (2016). *Teoría General del Proceso*. Oxford University Press.
- San Cristóbal, S. (2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 46, 39-62. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4182033.pdf>
- Vargas, E. J. (2022). *Los tribunales de conciliación y arbitraje en materia colectiva laboral: fortalezas, debilidades y limitaciones*. (Trabajo de titulación). Universidad Internacional SEK.
- Vásquez, J. (2010). *Derecho laboral colectivo*. Cevallos Editora Jurídica.