



Universidad Internacional SEK

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo de titulación para obtener el título de abogado

Los tribunales de conciliación y arbitraje en materia colectiva laboral:
fortalezas, debilidades y limitaciones.

Esteban Jossue Vargas Ibáñez

Quito, 2022

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Esteban Jossue Vargas Ibañez, ecuatoriano, con cédula de ciudadanía N° 172594787-1, declaro bajo juramento que el trabajo de investigación aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.



Esteban Jossue Vargas Ibañez

C.I: 172594787-1

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

**MARTIN
DOTTI
BATTEL**

Digitally signed by MARTIN
DOTTI BATTEL
DN: cn=MARTIN DOTTI
BATTEL,
serialNumber=15072109165
7, ou=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE
INFORMACION, o=SECURITY
DATA S.A. 2, c=EC
Date: 2022.04.08 10:22:40
-05'00'

Dr. Martin Dotti Battel

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Ivana Valeria Noboa Jaramillo

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ivana Valeria Noboa Jaramillo', written in a cursive style.

Abg. Ivana Valeria Noboa Jaramillo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Esteban Jossue Vargas Ibañez', written over a set of horizontal lines.

Esteban Jossue Vargas Ibañez

172594787-1

AGRADECIMIENTOS

Agradezco desde lo más profundo de mi corazón a todos mis docentes que formaron parte de mi formación académica, en especial al Dr. Martin Dotti Battel, por su apoyo incondicional a lo largo del desarrollo de esta investigación, a la Dra. María Paz Jervis, por su apoyo desde los primeros días de su incorporación a nuestra querida institución, a la Dra. Valeria Noboa, por su comprensión y ternura a lo largo de todos estos años de carrera. Además, agradezco a cada trabajador que forma parte de la Universidad Internacional SEK, gracias porque desde el primer día fueron muy importantes en el funcionamiento de nuestra institución.

DEDICATORIA

A mi madre, María Guadalupe Ibañez Tituaña, por su amor, respeto y enseñanzas que han hecho de mi un hombre correcto, gracias por ser el motor que me impulsa a seguir adelante, gracias por nunca dejarme solo y sobre todas las cosas, gracias por cada una de tus oraciones que me han protegido hasta el día de hoy. A mi padre, Milton Xavier Vargas Velásquez, por tu valentía, apoyo y esfuerzo, gracias porque siempre has priorizado el bienestar de tu familia, gracias por ser ese ejemplo de entrega constante, gracias por jamás rendirte y ser mi mejor amigo. A mis hermanas Jessica y Shirley, gracias por ser las únicas personas que han estado conmigo cuando me he derrumbado, gracias por su cariño y por cada una de las experiencias que hemos pasado juntos.

Resumen

Los tribunales de conciliación y arbitraje que administran justicia alternativa y administrativa en materia de conflictos colectivos de trabajo, cumplen con la función principal de velar por el cumplimiento de la ley, Constitución y tratados internacionales en el momento de resolver conflictos colectivos de trabajo, en los cuales se involucran derechos de trabajadores, empleadores y sus familias. Por lo tanto, los profesionales y servidores públicos que conforman este tribunal deben tener un desempeño ético, profesional, oportuno y adecuado, garantizando mediante su actuación el respeto a los derechos de las partes que intervienen en este problema. Ahora bien, la realidad por la que atraviesan estas instituciones es alarmante, por tal razón este trabajo de investigación pretende dar a conocer las fortalezas, limitaciones y debilidades de los mismos, así también se concluirá con una serie de recomendaciones que actuarán de dos formas: la primera que permitirá fortificar aún más cada una de las fortalezas de estas instituciones y la segunda permitirá solventar las limitaciones, debilidades encontradas en estos tribunales.

Palabras clave: tribunales, trabajadores, empleadores, justicia.

Abstract

The conciliation and arbitration courts that administer alternative and administrative justice in matters of collective labor conflicts, fulfill the main function of ensuring compliance with the law, the Constitution and international treaties at the time of resolving collective labor conflicts, in which the rights of workers, employers and their families are involved. Therefore, the professionals and public servants that make up this court must have an ethical, professional, timely and adequate performance, guaranteeing through their actions respect for the rights of the parties involved in this problem. Now, the reality that these institutions are going through is alarming, for this reason this research work aims to publicize their strengths, limitations and weaknesses, and will also conclude with a series of recommendations that will act in two ways: the first that will allow further fortifying each of the strengths of these institutions and the second will allow solving the limitations, weaknesses found in these courts.

Keywords: courts, workers, employers, justice.

Índice

Introducción	14
1. Planteamiento del problema	14
2. Justificación de la investigación	15
3. La pregunta central que servirá de guía de investigación:	16
4. Objetivos	16
5. Hipótesis	17
Capítulo 1. – Derecho laboral colectivo y sus conflictos	18
1.1 Definiciones	18
1.1.1 Derecho laboral	18
1.1.2 Derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo	19
1.1.3 Conflictos colectivos laborales	20
1.2 Fuentes de derecho laboral colectivo	20
1.2.1 Constitución	20
1.2.2 Código de Trabajo	21
1.2.3 Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	21
1.2.4 El contrato colectivo	23
1.2.5 Jurisprudencia	24
1.2.6 Doctrina	24
1.3 Principios	25
1.3.1 Irrenunciabilidad de derechos	25
1.3.2 Libertad sindical	25
1.3.3 Contratación colectiva	25

1.3.4	Solución de conflictos	25
1.3.5	Diálogo social	25
1.3.6	Huelga	25
1.4	Características	26
1.5	Evolución	26
1.5.1	Inicios del derecho laboral en el mundo	26
1.5.2	Inicios del Derecho laboral ecuatoriano	27
1.6	Instituciones	34
1.6.1	Asociación de trabajadores	34
1.6.2	Negociación colectiva	35
1.6.3	Huelga	37
1.7	Conflictos laborales colectivos	38
1.7.1	Pliego de peticiones	38
1.7.2	Huelga	39
1.7.3	Paro	41
1.8	Competencia para la solución de conflictos	42
Capítulo 2.- Tribunales de Conciliación y Arbitraje		43
2.1	Inicios de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	45
2.2	Evolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	48
2.2.1	El procedimiento actual en los tribunales de conciliación y arbitraje	52
2.3	Conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje	55
2.3.1	Primera instancia	55
2.3.2	Segunda instancia	56
2.3.3	Jurisdicción de las Direcciones Regionales del Trabajo	57
2.3.4	Funciones de los miembros del tribunal	58

2.3.5	Generalidades de este proceso	60
2.4	Debilidades de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	61
2.4.1	Por su conformación	61
2.4.2	Por su falta de imparcialidad	62
2.5	Limitaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	64
2.6	Fortalezas de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	65
Capítulo 3.- Posibles soluciones		67
3.1	Fortalecimiento de los sindicatos	67
3.1.1	Eliminación de requisitos	67
3.1.2	Educación obrera	68
3.1.3	Fortalecimiento de los sindicatos de rama	72
3.2	Designación de una lista de vocales.....	74
3.3	Especialización de inspectores de trabajo y directores regionales del trabajo	76
Conclusiones.....		80
Referencias.....		82

Índice de tablas

Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	22
Tabla 3.....	23
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	35
Tabla 6.....	37
Tabla 7.....	51
Tabla 8.....	56
Tabla 9.....	57

-
Tabla 10.....57
Tabla 11.....69

Índice de imágenes

Imagen 1.....52
Imagen 2.....63

Índice de cuadros

Cuadro 1.....54

Introducción

1. Planteamiento del problema.

En la vida cotidiana laboral los trabajadores y empleadores se encuentran sujetos a desacuerdos, ya sea por tema de salarios, desempeño laboral, bonificaciones, etc. Muchos de estos desacuerdos derivan en conflictos, que pueden ser individuales o colectivos; los conflictos individuales, en la mayoría de casos, se solucionan a través de acuerdos entre trabajadores y empleadores, salvo aquellos escenarios en donde está en juego un derecho laboral, y donde es indispensable el rol del sistema administrativo en primera instancia y judicial en última, para brindar protección y amparo a los derechos vulnerados. Pero, en el caso de los conflictos colectivos, la dinámica es distinta, debido a la naturaleza y a los sujetos que intervienen en estos. A nombre de la empresa actúan sus representantes, quienes siempre velan por su bienestar económico y por el desarrollo de la empresa; en cambio, del lado de los trabajadores, los encargados de negociar estos conflictos son sus representantes legalmente designados por las distintas asociaciones a las que pertenecen (sindicatos y comités), organizaciones que debido a la poca apertura de empleadores, además de una normativa que no protege de manera integral y que tampoco favorece en la práctica a su creación y fortalecimiento, se han visto debilitadas y con pocas oportunidades de negociar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

En el Ecuador, la administración de justicia en conflictos colectivos laborales es una especie de institución híbrida que halla su marco regulatorio, tanto en disposiciones del Código de Trabajo como en normas de carácter civil. La urgencia con la cual deben ventilarse estos conflictos exige procedimientos y plazos cortos; sin embargo, esta legítima exigencia muchas veces supone un problema, ya que la conformación expedita de los tribunales permite la designación de dos vocales por cada parte interviniente, vocales que no necesariamente conocen de materia colectiva laboral y que generalmente buscarán fallar en favor de los intereses de quienes los han designado,

-
dejando las resoluciones finales y dirimentes en manos del Ministerio del Trabajo.

Al ser la contratación colectiva y la resolución de conflictos colectivos de aplicación general para un conglomerado de trabajadores y empleadores, se hace imperioso que la administración de justicia en este rubro cuente con procedimientos imparciales, independientes y con mayor grado de especialidad en la materia.

2. Justificación de la investigación.

Los conflictos colectivos laborales, además de envolver intereses económicos de las partes que intervienen en su resolución, involucran intereses de sus familias; es decir que en dichos conflictos está en juego el bienestar económico, social, educativo, alimenticio y la oportunidad de obtener un mejor estilo de vida, de niños niñas, adolescentes, mujeres, mujeres embarazadas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, que dependen en gran medida de las condiciones económicas en que se encuentran los miembros de los colectivos laborales, dado que el trabajo se constituye como un método para alcanzar el desarrollo de los seres humanos y por tal razón tiene que desempeñarse de una manera justa y digna.

Por las razones antes mencionadas es muy importante que las instituciones encargadas de brindar una solución y poner fin a conflictos colectivos laborales, gocen de imparcialidad, conocimientos técnicos y experiencia en la materia. Lamentablemente, en Ecuador el modo de conformar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje carecen de las características antes mencionadas; por tal razón, sus resoluciones podrían generar desconfianza y no atender a los principios básicos del derecho al trabajo y las instituciones que lo protegen y regulan.

Realizar un trabajo de investigación acerca de este tema sin duda alguna tiene una importancia vital, porque a diario existen conflictos colectivos laborales que necesitan soluciones que puedan proteger derechos de muchos seres humanos. Además, es evidente que la forma por la cual se resuelven estos conflictos tiene que cambiar, porque en la práctica son los inspectores de

-
trabajo quienes toman las decisiones finales; aquello supone un problema adicional, ya que se está dejando en manos de un funcionario público administrativo el estudio, análisis y decisión de un proceso equiparable a aquellos que estudian, analizan y deciden jueces y magistrados con mucha más experiencia en la materia.

3. La pregunta central que servirá de guía de investigación:

¿La manera mediante la cual se conforman los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y su método de dictar resoluciones que ponen fin a los conflictos colectivos laborales, carecen de efectividad, imparcialidad, especialidad y podrían generar vulneración de derechos?

4. Objetivos

General:

- Analizar las fortalezas, debilidades y limitaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia colectiva laboral.

Específicos:

- Analizar las instituciones y características del derecho laboral colectivo.
- Analizar la situación que atraviesan los gremios sindicales en la ciudad de Quito.
- Detallar y explicar de forma individual cada uno de los conflictos colectivos laborales que determinan nuestra normativa y la doctrina general.
- Analizar en su integridad a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

5. Hipótesis

¿Capacitar a los inspectores de trabajo, en materias como derecho laboral colectivo, resolución de conflictos colectivos laborales, fortalecer a los sindicatos y determinar una lista de vocales expertos en la materia, genera mejores negociaciones y resoluciones en los conflictos colectivos laborales?

Capítulo 1. – Derecho laboral colectivo y sus conflictos

1.1 Definiciones

1.1.1 Derecho laboral.

Para dar a conocer una definición acerca de derecho laboral, es prudente tomar como referencia los criterios de varios autores, que tendrán como objetivo enriquecer esta investigación. En primer lugar, Trueba (1981) señala al derecho al trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 135).

Por otro lado, De la Cueva (2009) afirma que el derecho laboral es “la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p. 85). En cambio, para Walter Kaskel y Herman Dersch (1961) el derecho al trabajo es:

“El conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos” (p. 4)

Una vez expuestas las ideas de estos autores es útil definir al derecho laboral. Al hablar de Derecho laboral, sin duda alguna se está anunciando a una rama del derecho que regula las relaciones de trabajo existentes en la cotidianidad, tomando en cuenta que en estas relaciones laborales existe una parte con mayor poder y jerarquía que la otra. Es decir que el Estado se encuentra en la necesidad de proteger a la parte más débil, que en este caso son los trabajadores, dotarlos de herramientas jurídicas y garantizar la protección de sus derechos, los mismos que según la Constitución de la República del

Ecuador, en su artículo 326 numeral 2, los reconoce como irrenunciables e intangibles.

Ciertamente, el derecho de los trabajadores tiene una importancia vital en un Estado de Derecho como el Ecuador, así lo alude la Constitución del Ecuador en su artículo 33 que menciona lo siguiente:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Además, este derecho tiene como principales beneficiarios a todos los trabajadores, sin ningún tipo de distinción por motivos de raza, género, estatus social o jurídico, condición física, condición psicológica, condición migratoria, etc. Pero todos estos trabajadores presentan un sin número de necesidades, las cuales tienen que ser solventadas por una normativa técnica, justa, eficaz y coherente, normativa que necesariamente tiene que ser emitida por el órgano que posea las facultades necesarias para su creación.

1.1.2 Derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo.

El Derecho Laboral se divide en dos partes muy importantes: por un lado, se puede evidenciar al Derecho Individual del Trabajo, que Gómez (2012) lo señaló como un “conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrón.” (p. 21) En otros términos, se puede definir a este derecho como el encargado de precautelar y controlar la relación de trabajadores con sus patronos.

Por otro lado, la existencia del Derecho Colectivo del Trabajo es vital para el desarrollo de un trabajo digno, por lo tanto, Gómez (2012) lo definió como “un derecho que concierne a los grupos sociales. Está inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y, es en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de grupos obreros.” Por lo tanto, como derecho laboral colectivo se entiende a aquel que tiene como sujetos a las organizaciones de trabajadores o empleadores, y

-
tiene como objetivo regular las actuaciones de estos sujetos colectivos (conflictos, convenios, contratos).

1.1.3 Conflictos colectivos laborales.

Los conflictos se los define como la existencia de una pugna de intereses entre distintos grupos. Pero cuando nos referimos a conflictos colectivos laborales la temática cambia, ya que se los conoce como los desacuerdos que existen entre trabajadores organizados (sindicato, comité de trabajadores) y empleadores, por razón de salarios, beneficios, incentivos, etc., los cuales se encuentran consagrados en un contrato colectivo. Los conflictos colectivos laborales, además de envolver intereses económicos de las partes que intervienen en su resolución, involucran intereses de sus familias; es decir que en dichos conflictos está en juego el bienestar económico, social, educativo, alimenticio de conglomerados mucho más grandes; y la oportunidad de obtener un mejor estilo de vida.

1.2 Fuentes de derecho laboral colectivo.

Las fuentes del derecho laboral colectivo se encuentran divididas de la siguiente manera:

1.2.1 Constitución.

Por excelencia, la Constitución de la República del Ecuador es considerada como la fuente principal del derecho laboral colectivo, dado que en esta carta magna se encuentran consagrados y reconocidos derechos laborales como los siguientes:

Derechos	Artículo
Derecho al trabajo	33
Derecho a la sindicalización	326 numeral 7
Derecho a la huelga	326 numeral 14

Derecho a la contratación colectiva	326 numeral 13
Derecho al paro	326 numeral 14
Derecho a la solución de conflictos	326 numeral 12

Tabla 1

Autor: Jossue Vargas

Se puede señalar a la Constitución de la República como el fundamento principal del ordenamiento jurídico; y, como la máxima fuente normativa en Ecuador, porque además de reconocer derechos, también expone un centenar de principios, tales como los principios de igualdad y no discriminación, dignidad humana, entre otros, que sirven como inspiración en los casos donde existe una pugna de derechos. De modo accesorio, en la Constitución se encuentran reconocidas ciertas garantías jurisdiccionales que permiten el amparo directo, efectivo y eficaz de los derechos constitucionales que poseen todos los ecuatorianos y extranjeros en nuestro territorio.

1.2.2 Código de Trabajo.

El código de trabajo es la normativa encargada de regular las actuaciones de trabajadores y sus empleadores, además de dar a conocer cada uno de los derechos y obligaciones tanto de trabajadores, como de empleadores. Sin duda alguna, el Código de Trabajo es el manual que se tiene que seguir para cumplir con las condiciones dignas de un trabajo. Por otro lado, el Código de Trabajo como fuente del derecho laboral colectivo, sirve como inspiración para todos los sujetos que forman parte de la relación laboral, además que es considerada como una herramienta jurídica para jueces y abogados que administran y buscan justicia, respectivamente.

1.2.3 Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

-

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es el organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de promulgar recomendaciones y convenios a todos los Estados, en temas referentes al trabajo. Según la OIT “las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.” En Ecuador, los convenios y recomendaciones más importantes en materia de derecho laboral colectivo son los siguientes:

El Convenio N° 87 de la OIT, sobre sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
El Convenio N° 98 de la OIT, sobre la aplicación del derecho de sindicación y negociación colectiva.
El Convenio N° 141 de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales.

Tabla 2

Autor: Jossue Vargas

Estos convenios ratificados por Ecuador tienen como objetivo principal, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que gozan de organizaciones, además de generar obligaciones a los Estados de promulgar normativas que protejan derechos colectivos laborales; por tal razón, son considerados como fuentes del derecho laboral colectivo.

Cabe destacar que las recomendaciones más importantes en materia colectiva laboral son las siguientes:

Recomendación N° 91 de la OIT, sobre contratos colectivos, 1951.
Recomendación N° 143 de la OIT, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
Recomendación N° 149 de la OIT, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Recomendación N° 159 de la OIT, sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, 1978.
Recomendación N° 163 de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981.

Tabla 3

Autor: Jossue Vargas

1.2.4 El contrato colectivo.

El contrato colectivo según el artículo 220 del Código de Trabajo es lo siguiente:

“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.”

Por otro lado, Reyes (2017), con respecto al contrato colectivo, menciona lo siguiente:

El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. (Reyes, 2017, p. 271)

La razón de considerar al contrato colectivo como una fuente del derecho colectivo del trabajo surge porque en este prevalecen los acuerdos de las partes involucradas en una negociación colectiva, los cuales tienen como finalidad conseguir mejores condiciones laborales de los trabajadores organizados. Por ende, sirven como fuente de inspiración para trabajadores, que sueñan con obtener mejores condiciones laborales y un mejor estilo de vida para sus familias.

1.2.5 Jurisprudencia.

La jurisprudencia es el conjunto de fallos, sentencias y demás actuaciones judiciales en materia colectiva laboral, que sirven como fuente para actores jurídicos y principalmente jueces, a quienes sirve como fundamento de motivación de sentencias y resoluciones. Por ello, la mayoría de jueces utiliza a la jurisprudencia como una herramienta para dictar resoluciones justas, razonadas, motivadas y eficientes.

La jurisprudencia más importante en materia colectiva laboral en Ecuador, es la siguiente:

Resolución N°	Juicio N°	Tema central	Derechos que protege
0662-2013	1105-2012	Asociación de trabajadores	Libertad de asociación, Prohibición de desahucio y de despido.
0065-2013	0051-2012	Contrato colectivo	Contrato colectivo.
0129-2013	1051-2010	Estabilidad según contratación colectiva de trabajo.	Estabilidad laboral.
577-2013-SL	1298-2011	In dubio pro operario	Favorabilidad a favor del trabajador.

Tabla 4

Autor: Jossue Vargas

1.2.6 Doctrina.

La doctrina, como fuente del derecho colectivo del trabajo, es el grupo de estudios científicos realizados por un sinnúmero de expertos en la materia, que tiene como objetivo fundamental facilitar el desarrollo y la aplicación de normas jurídicas.

1.3 Principios.

Los principios que prevalecen en el derecho laboral colectivo son los que se encuentran consagrados en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador; y son los siguientes:

1.3.1 Irrenunciabilidad de derechos.

Ningún trabajador puede renunciar, expresa o tácitamente, a sus derechos laborales, dado que los mismos tienen un carácter de irrenunciables e intangibles.

1.3.2 Libertad sindical.

Todos los trabajadores tienen el derecho de crear, sin previo aviso, organizaciones (sindicatos, gremios, federaciones); y elegir libremente la organización de la cual quiere ser parte. El Estado tiene la obligación de promover y garantizar la creación de estas organizaciones.

1.3.3 Contratación colectiva.

Todos los trabajadores organizados tienen el derecho de negociar contratos colectivos con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales.

1.3.4 Solución de conflictos.

Todos los conflictos colectivos laborales que se desarrollen a lo largo de las relaciones existentes en el trabajo serán sometidos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de una manera directa, especializada, efectiva y eficaz.

1.3.5 Diálogo social.

En todos los conflictos colectivos laborales prevalecerá el dialogo social con la finalidad de obtener acuerdos.

1.3.6 Huelga.

Todos los trabajadores organizados tienen derecho a la huelga, pero se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y

-
telecomunicaciones, lo cual supone una limitación de este derecho para servidores públicos organizados en asociaciones.

1.4 Características.

El derecho colectivo del trabajo tiene ciertas características especiales, entre las cuales encontramos las siguientes:

1. Tiene como sujetos a los trabajadores organizados; y a sus empleadores.
2. Tiene como fuente al contrato colectivo.
3. Constituye un medio para lograr un equilibrio entre trabajadores y empleadores, dejando de lado la superioridad económica que tiene el empleador.
4. Procura la solución pacífica de conflictos colectivos laborales.
5. Implementa el dialogo social para solucionar conflictos.
6. Se compone de un eje de instituciones (sindicatos, negociación colectiva, huelga); si una de estas no existiese, tampoco lo haría el derecho laboral colectivo.
7. Tiene dos vías para solucionar conflictos: en primera instancia, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y, en segunda instancia, se activa el sistema judicial.

1.5 Evolución.

1.5.1 Inicios del derecho laboral en el mundo.

Para analizar la evolución del derecho colectivo del trabajo, es muy importante dar a conocer los inicios del derecho laboral como tal; para ello, es preciso trasladarse a dos acontecimientos históricos: el primero, la Revolución Industrial. Reyes (2012), con respecto a este hecho histórico, menciona lo siguiente:

- En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. (Reyes, 2012, p. 9)

La Revolución Industrial supuso el inicio del derecho laboral, tal como lo conocemos hoy en día. Esto se debe a la gran cantidad de trabajo y mano de obra humana que existía en esa época. Así mismo, las condiciones laborales que vivían las personas eran precarias, por decir lo menos, entre las cuales se han evidenciado casos de abuso sexual a mujeres, salarios extremadamente bajos, explotación laboral, jornadas de más de 12 horas, entre otras. Como consecuencia de estos hechos lamentables, los Estados vieron la necesidad de crear normativa que proteja a la clase obrera. Con la promulgación de estas normas, la clase obrera fue organizándose, conformando sindicatos, gremios y federaciones, todo lo cual dio paso a una lucha histórica llena de muchas pérdidas de vidas humanas.

A su vez, con la finalización de la Primera Guerra Mundial, se da la creación de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que sería de mucha utilidad para el desarrollo del derecho laboral; y, con el término de la Segunda Guerra Mundial y el surgimiento de la Organización de Naciones Unidas, se logra un fortalecimiento importante del derecho laboral.

1.5.2 Inicios del Derecho laboral ecuatoriano.

-El trabajo en la Real Audiencia de Quito.

Sin duda alguna, un antecedente histórico y degradante en materia laboral en nuestro territorio se desarrolló en el siglo XVI, época en la cual la colonización y explotación de América se encontraba en plenitud. Por ello existían ciertas instituciones como la Real Audiencia de Quito, que tenían como objetivo

-
fundamental controlar y desarrollar un “buen” gobierno del territorio conquistado. Lamentablemente, esta forma de gobierno más los aires de grandeza, ambición, racismo y corrupción de los conquistadores que radicaban en América, producirían una serie de maltratos encaminados hacia la explotación laboral del pueblo indígena en “trabajos” como el obraje, la mita y la encomienda, que efectivamente no ofrecían condiciones dignas mínimas, además de que se basaban en ciertos lineamientos que favorecerían al control y explotación de las tierras conquistadas. Según Herrera (2018), que cita en su artículo a Christiana Bochart de Moreno, estos lineamientos son los siguientes:

1. Legalización de grandes extensiones de tierras a manos de los representantes de la colonia.
2. Venta de las tierras indígenas para ubicarlas cerca de los asentamientos españoles.
3. Leyes sobre el pago de sueldo al indígena tomado como una estrategia para que se acercaran más indígenas forasteros y aplicar las deudas para eternizar en el lugar de trabajo a los españoles. (Herrera, 2018, p. 57)

Como resultado de los acontecimientos antes mencionados, los indígenas intercambiaban su mano de obra, por una especie de sueldo que serviría únicamente para cancelar tributos a la corona, cuyo único interés dentro de esas relaciones era aglutinar más tierras y riqueza, sin dar ninguna importancia a los sangrientos e inhumanos actos que soportaba un pueblo indígena con aspiraciones y anhelos de libertad y mejores condiciones de vida. Este sería el antecedente histórico principal que marcaría el camino para la evolución del derecho laboral ecuatoriano.

-Inicios del nuevo derecho laboral ecuatoriano.

En el año de 1938 se promulgó el primer Código de Trabajo en Ecuador, el mismo que estuvo marcado por un terrible hecho sangriento, sucedido en Guayaquil, el 15 de noviembre de 1922, fecha en la cual, fuerzas militares ecuatorianas pondrían fin a las vidas de miles de obreros, mujeres y niños que se encontraban manifestándose en la gran huelga realizada por varios sindicatos de obreros, artesanos, zapateros, panaderos y agricultores que

-
luchaban por el reconocimiento de derechos laborales, tales como un salario digno, una jornada laboral de ocho horas diarias, estabilidad laboral, entre otros. Sin embargo, este no es el génesis de las normas laborales en Ecuador, ya que, en varias constituciones, existían ciertas disposiciones que regulaban al trabajo, además que en varios gobiernos se promulgaron una serie de leyes laborales que pretendían regular esta actividad económica de la sociedad.

-Constitución de 1906.

Esta carta magna, en su artículo 26 numerales 5 y 12, nos da a conocer lo siguiente:

“Artículo 26.- El Estado garantiza a los ecuatorianos:

- *5. La libertad personal. Prohíbese el reclutamiento; así como la prisión por deudas, salvo los casos previstos por la ley;*
- *12. La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato;”*

En esta época ya se reconocía el derecho a la libertad de trabajo e industria, lo que significaba que ninguna persona podía ser obligada a trabajar; así también, se señala al contrato como un documento necesario para que se pueda desarrollar esta actividad, además que se prohíbe rotundamente la prisión por deudas, evento que generaría un beneficio a personas indígenas y afro ecuatorianas, porque se reduciría de gran manera la explotación que sufrían estos grupos, a mano de sus patronos.

-Acontecimientos influyentes en el año 1919.

En el ámbito internacional, en el año de 1919 se ponía fin a la Primera Guerra Mundial con la firma del Tratado de Versalles. Además, en el mismo año se creó la Organización Internacional del Trabajo, misma que permitió proteger de una forma más amplia a los trabajadores. Cabe resaltar que Ecuador fue uno de los Estados en suscribirse al acta de formación de la OIT.

-Constitución de 1929.

Esta Constitución es producto de la Revolución Juliana que se desarrolló en Ecuador, por lo tanto, es considerada de carácter progresista. A su vez, en materia laboral se puede rescatar lo siguiente:

“Artículo 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

18. La protección del trabajo y su libertad. A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley.

Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurado a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.

La ley fijará la jornada máxima de trabajo y la formal determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país.

También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.

La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños.

24. La libertad de asociación y agremiación. El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje.

La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros;”

Como se puede observar, en el año de 1929 se produjo un rotundo avance en materia de derecho laboral individual y colectivo. Por un lado, la protección otorgada al trabajador y su libertad al establecer la obligación del contrato de trabajo como un requisito para desarrollar el mismo, la jornada máxima, los salarios mínimos, el descanso semanal, la indemnización por accidentes de trabajo y el seguro social, fueron los avances que se dieron en materia laboral individual.

-

En cambio, el reconocimiento del derecho a la huelga, al paro, la libertad sindical que otorgaba libertad a trabajadores y empleadores para crear sus asociaciones y agremiaciones y la creación de tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar conflictos colectivos laborales, fueron los avances más significativos en materia colectiva laboral. En otras palabras, a partir de esta época empezó a tomar más fuerza el derecho laboral colectivo ecuatoriano.

-Código de Trabajo (1938).

El Código de Trabajo ecuatoriano fue dictado en 1938 durante el mandato presidencial de Alfredo Enríquez. Pérez (2014) con respecto a la historia del Código del Trabajo afirma lo siguiente:

El Código del Trabajo tiene origen juliano. La Revolución Juliana dictó legislación laboral sobre contrato individual, duración máxima de la jornada del trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío civil, ahorro y cooperativa, bases para el Código del Trabajo. La Asamblea Constituyente de 1929 fue la primera en proclamar los derechos sociales-laborales. (Pérez, 2014, párr. 1)

Según este autor, las disposiciones plasmadas en el Código del Trabajo tienen origen en la Revolución Juliana, uno de los eventos más importantes en cuanto a lucha y reivindicación del pueblo ecuatoriano se refiere. Es a partir de ese momento en que el Ecuador comenzó a modernizarse, además de que gracias a esta lucha social se empezó a buscar la erradicación de los modelos políticos de gobierno de las elites que tanto daño habían hecho al pueblo hasta ese momento. No sería hasta 1938 cuando se promulgaría el primer Código del Trabajo en el Ecuador, eliminando la confusión y el desorden laboral que existía en la época.

Según Porras (2017), el Código Laboral es la suma de ciertas leyes que existían hasta aquel entonces:

La primera norma laboral en el Ecuador aparece en 1903; se trató de la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en el comercio y la industria, en 1916 aparece el denominado “codiguillo” que regula jornadas, descanso dominical, recargos por trabajo suplementario y extraordinario, el preaviso

- para la cesación del contrato o separación del trabajo; en 1928 se expide la ley de desahucio del trabajo que se ocupa del despido, indemnizaciones, sanciones por incumplimiento; esta norma es reformada en 1936 y en 1937; en 1934 se dicta la ley que reconoce el descanso pagado las tardes de los sábados; en 1935, mediante decreto, se establece la Inspección General del Trabajo; en 1937 se dictan varias normas sobre accidentes de trabajo, salarios, cambios de puesto de trabajo, relaciones de los trabajadores con empresas extranjeras, etc. Estas y otras leyes que fueron recopiladas en 1936 sirvieron de base para el Código del Trabajo. Aunque el Código fue aprobado el 5 de agosto de 1938, no entró en vigencia inmediatamente. La Asamblea Constituyente de 1938 lo aprobó el 18 de noviembre del mismo año. El Código no fue sino una recopilación de leyes ya existentes. (Porras, 2017, p. 23)

Definitivamente, el Código Laboral es la recopilación de normas existentes en la materia, pero es muy importante reconocer que en dicho cuerpo se encuentran reconocidos los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como también se encuentran plasmadas las diferentes obligaciones que tienen los empleadores con sus trabajadores. De igual manera, podemos hallar ciertos derechos colectivos e individuales que tienen los trabajadores, y que son reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico, además que también se pueden observar los distintos tipos de contratos a los cuales el trabajador se somete libre y voluntariamente a cambio de una remuneración. Así mismo, en este Código se reconocen las distintas modalidades de trabajo que existen en la sociedad, sus riesgos y las sanciones que pueden llegar a darse en el caso de incumplimientos a lo allí previsto.

-Constitución de 2008.

La Constitución de 2008 establece principios y garantiza derechos fundamentales del trabajo, además que reconoce algunas formas de trabajo y prohíbe otras tantas:

“Artículo 327. La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva.”

A pesar de que la Constitución consagra normas que sobre el papel protegen a los trabajadores, adolece de contradicciones en materia laboral colectiva, ya que los mandatos constituyentes número 4 y 8 mencionan lo siguiente:

Mandato constituyente número 4

“Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el Art. 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.”

Mandato constituyente número 8

“Artículo 3. Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Artículo 4. En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por esta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.”

Ambos mandatos que presuntamente buscaban terminar con la precarización laboral, no fueron más que estrategias que delimitarían a las organizaciones de trabajadores y dejarían la puerta abierta para la existencia de nuevas categorías de trabajo, como los servicios técnicos especializados, las actividades complementarias y la jornada parcial de trabajo, que evidentemente son actividades que promueven la flexibilización laboral, afectando de manera directa a la libertad sindical y a las organizaciones y asociaciones de trabajadores.

-

Esta es la realidad en la que se encuentra sumergido el derecho laboral colectivo en Ecuador; instituciones débiles, nuevas tecnologías que poco a poco van reemplazando la mano de obra humana, contratos emergentes con poca estabilidad producidos por normas posteriores como la denominada Ley de Apoyo Humanitario, que lo único que ha generado es ahondar aún más esta problemática: precarización laboral, explotación laboral y una infinidad de conflictos colectivos laborales, atascados en Tribunales de Conciliación y Arbitraje muy poco técnicos.

1.6 Instituciones.

1.6.1 Asociación de trabajadores.

En el Ecuador existen asociaciones de trabajadores, que son conocidas como sindicatos, comités de empresa, gremios sindicales, federaciones y confederaciones; todas ellas hallan su génesis muchos años atrás. Al respecto, Cebrián y Moreno (2015) afirma lo siguiente:

El movimiento sindical tiene sus orígenes a finales del siglo xviii y principios del siglo xix en los países europeos, cuando empezaron a formarse asociaciones de trabajadores para oponerse a los intentos empresariales de aumentar la jornada de trabajo y disminuir los salarios. No obstante, en esta etapa embrionaria, en general, se prohibía o restringía su actuación. Es decir, al principio, nacieron las organizaciones de este tipo por la necesidad de los obreros de mejorar sus condiciones laborales y de ocupación. El papel de estas asociaciones en las relaciones de trabajo ha evolucionado hasta ahora de diferentes maneras, pero siempre en cumplimiento del mismo objetivo que determinó su constitución. Ya hacia mediados del siglo xix, vencidas las restricciones para su actuación, el sindicalismo se extendió hacia otros países porque se desarrolló el capitalismo y se expandieron los resultados de la Revolución Industrial en Europa. Así, el sindicalismo trascendió las fronteras como el modo de los trabajado- res organizados de defender sus intereses y conseguir su participación en el establecimiento de las relaciones laborales. (Cebrián y Moreno, 2015, p. 13 – 14)

El objetivo fundamental de estas asociaciones es sin duda alguna defender los derechos de los trabajadores y velar por el bienestar de los mismos, pretendiendo obtener mejores condiciones de trabajo para todos. Además, estas asociaciones no solo se encuentran respaldadas por lo manifestado en

el Código del Trabajo, sino también por la Constitución en su artículo 326 numeral 7 que dice lo siguiente:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafilarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (...).”

Agregando a lo expuesto previamente, es importante señalar que en Ecuador existen sindicatos de empresa, que son conocidos como de primer nivel; federaciones, que son conocidas como sindicatos de segundo nivel; y confederaciones, que son reconocidas como sindicatos de tercer nivel. Es oportuno ejemplificar algunos de los sindicatos más importantes e influyentes en el país.

Tipo de sindicato	Ejemplo
Sindicatos de primer nivel	Sindicato BOTAR, Sindicato COECO, Sindicato EXPLOSEN, Comité de empresa OBB, Comité de empresa Funeraria Nacional, Sindicato Único de los Trabajadores del Municipio de Quininde, Sindicato Pro mejoras de Quininde, Sindicato de EL ASTO.
Sindicatos de segundo nivel	FETRICH, FETRALPI, FENACLE, FETRHA, FETEA.
Sindicatos de tercer nivel	CEOSL, CEDOCUT, CSE, CEDOC-CLAT, FUT, CUT, UNE.

Tabla 5

Autor: Jossue Vargas

1.6.2 Negociación colectiva.

La negociación colectiva va de la mano con el derecho a la sindicalización; no puede existir una verdadera negociación colectiva, si los sindicatos están debilitados. La realidad en la región es que a pesar de que encontramos a la

-
negociación colectiva en las constituciones de los países latinoamericanos y que los distintos códigos laborales establecen los lineamientos para que se desarrolle la negociación colectiva, así como el hecho de que los estados han ratificado los convenios número 098 sobre la contratación colectiva y 087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la negociación colectiva es muy pobre o casi nula en Latinoamérica. Esto se debe a distintos factores: uno de ellos es la debilidad de los sindicatos, además de la intervención de los empleadores en estas organizaciones. Otro factor, muy importante, es el poco interés del Estado en proteger a estas asociaciones. Por otro lado, es importante mencionar que la negociación colectiva tiene como objetivo fundamental la suscripción de contratos colectivos, los mismos que suponen una de las fuentes del derecho colectivo de trabajo, así como sirven para obtener mejores condiciones laborales. Reyes (2017) citó en su obra las ideas de Mario de la Cueva que afirma lo siguiente:

El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. (Reyes, 2017, p. 234)

Para lograr con esta finalidad que menciona el autor, es prudente dar a conocer cuáles son los sujetos que intervienen en esta negociación. Por el lado de los trabajadores, el único organismo con capacidad para negociar el contrato colectivo es el comité de empresa, mientras que, por el lado de los empleadores, en la mayoría de casos acude a las negociaciones el gerente de recursos humanos de la empresa. La negociación colectiva goza de la buena fe y de un dialogo social de los sujetos que son partícipes de la misma. Previo a desarrollar esta negociación, las organizaciones de trabajadores tienen la obligación de realizar una asamblea con todos sus miembros, con el objetivo de analizar cuáles son las propuestas que van a solicitar a la empresa. Es relevante detallar que todas las mejoras laborales que se consigan en estas negociaciones beneficiarán no solo a los trabajadores pertenecientes al comité de empresa y sindicato, sino también a todos aquellos trabajadores que no se encuentren afiliados a estas organizaciones.

1.6.3 Huelga.

La huelga como institución del derecho colectivo del trabajo es un medio legítimo, fundamental de protección, promoción y defensa de derechos laborales; se podría afirmar que es la herramienta jurídica más extrema que tienen los trabajadores asociados. Tiene algunas características muy importantes, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

Características fundamentales	Tiene como sujetos únicamente a las organizaciones de trabajadores. (sindicatos, federaciones, confederaciones)
	Tiene un carácter restrictivo: Según la Constitución en su artículo 15 se restringe la huelga de trabajadores que se dediquen a realizar servicios públicos. En otras palabras, los trabajadores de empresas públicas tienen límites para realizar una huelga.
	La finalidad de la huelga es la protección de intereses económicos y sociales de los trabajadores y sus familias.
	Prohibición ante sanciones: Ningún trabajador podrá recibir una sanción antes o después de haberse realizado una huelga legal. Caso contrario se recaería en discriminación.

Tabla 6

Autor: Jossue Vargas

Esencialmente, el derecho colectivo del trabajo presenta estas tres instituciones antes mencionadas y que se relacionan una con otra y pretenden lograr su verdadero objetivo, el cual es equiparar fuerzas entre trabajadores y empleadores, buscando obtener mejores condiciones laborales. No existiría derecho colectivo laboral si no existiesen sindicatos, federaciones,

-
confederaciones. De igual manera, es totalmente nula la posibilidad de que se desarrolle la negociación colectiva sin las organizaciones de trabajadores y evidentemente jamás se podría declarar una huelga si previamente no se ha negociado un contrato colectivo.

1.7 Conflictos laborales colectivos.

En la vida cotidiana laboral y como resultado de la convivencia social que se da entre trabajadores y empleadores, existen muchas probabilidades de quedar expuestos una serie de conflictos laborales, que pueden ser individuales o colectivos. Cabanellas (1973), con respecto a estos conflictos, menciona lo siguiente: “Los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual y colectiva de trabajo” (p. 69). Los conflictos pueden considerarse de carácter colectivo por los sujetos que intervienen en éstos, dado que necesariamente en un conflicto colectivo de trabajo intervienen los trabajadores organizados en sindicatos. Otra característica de estos conflictos es la afectación que pueden provocar, porque debido a su naturaleza, repercuten en una colectividad o grupo de trabajadores.

En Ecuador existen tres tipos de conflictos laborales colectivos, estos son: el pliego de peticiones, la huelga y el paro.

1.7.1 Pliego de peticiones.

El pliego de peticiones es considerado como un conflicto colectivo laboral, porque para su implementación se necesita de una organización. Vásquez (2010), especifica que el pliego de peticiones:

Es un grupo de aspiraciones o pedimentos que los trabajadores organizados en una asociación profesional o simple coalición, solicitan que sean atendidos o conocidos por su empleador, peticiones que pueden ser de diversa índole, como económica, sindicales, o para el mejor desenvolvimiento de actividades administrativas o productivas. Pedidos que son conocidos por el empleador por intermedio de las autoridades del trabajo dentro de un proceso legal. (Vásquez, 2010, p. 137)

-
Las solicitudes presentadas en el pliego de peticiones tienen que gozar de racionalidad, no pueden ser ilegales y además debe contener soluciones. De la misma manera, existen ciertos tipos de pliegos de peticiones. Acosta (1982), los menciona de la siguiente forma:

Pliego de Peticiones de Derecho. - los que versan en la aplicación de la ley o los contratos colectivos preexistente.

Pliegos de Peticiones Reivindicativas o de intereses. - Son aquellos destinados a la búsqueda de mejores condiciones labores.

Pliegos Mixtos. - Están dedicados a contemplar tanto asuntos de Derecho como de carácter reivindicativo es por ello que mantiene su denominación de mixtos. Tal y como lo manifiesta el mismo autor, son los que en mayor número se presentan. (Acosta, 1982, pp. 73-99)

La resolución de los pliegos de peticiones pasa a ser competencia de una tercera persona que conoce y brinda una resolución, que conjuntamente con la ayuda de cuatro vocales, conforman el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tal como lo establece el Código de Trabajo:

“Art. 468.- Pliego de peticiones. - Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

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

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser

resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.”

Este Tribunal es un ente de solución de conflictos con algunos problemas prácticos, puesto que en la mayoría de casos son las autoridades laborales las encargadas de brindar una solución a estos conflictos en última instancia.

1.7.2 Huelga.

A lo largo de la historia de la humanidad, la huelga ha sido el conflicto colectivo laboral, con más inconvenientes en el momento de su realización, pero con seguridad, es el que más resultados ha brindado a la clase obrera.

A causa de la gran huelga celebrada en Guayaquil en el año de 1922, se promulgó el Código de Trabajo que dispuso normas laborales en dicha época. Del mismo modo y en el plano internacional, se produjo la gran revuelta de Haymarket desarrollada en contra de la empresa agrícola McCormick, en las

-
calles de Chicago, el 1 de mayo de 1886. Las condiciones laborales que provocaron dicha revuelta, fueron insoportables e inhumanas. Taufic (1994), menciona la realidad laboral de dicha época:

A mediados del siglo XIX, tanto en Europa como en Norteamérica, en las emergentes factorías industriales, se exigía a los obreros trabajar 12 y hasta 14 horas diarios, durante seis días a la semana, incluso a niños y mujeres, en faenas pesadas y en un ambiente insalubre o tóxico. Los emigrantes europeos, que llegaban entonces a los Estados Unidos en busca de un mundo mejor, cambiaron a lo más los resabios feudales que todavía pesaban sobre sus hombros por la voracidad desbocada de un capitalismo joven, que multiplicaba sus ganancias ampliando al máximo la jornada de trabajo. Extraños en un país desconocido, los inmigrantes crearon las primeras organizaciones de obreros agrupándose por nacionalidades, buscando primero el apoyo y la solidaridad de los que hablaban la misma lengua, constituyendo luego gremios por oficios atines (carpinteros, peleteros, costureras), y orientando su acción por las vías del mutualismo. (Taufic, 1994, p. 7)

Es evidente que las condiciones laborales de obreros, migrantes, e incluso niños y mujeres, fueron desastrosas en aquella época; como resultado de estos hechos se daría inicio a la lucha obrera afianzándose mediante la creación de las primeras organizaciones de obreros, y fortaleciéndose después de la gran huelga de Haymarket.

Es indudable que a partir de este acontecimiento histórico se marcaría la senda para que se desarrolle el actual derecho laboral colectivo, dado que la actuación de un grupo de trabajadores que lucharon de forma incansable, e incluso pusieron en riesgo sus vidas para lograr la muy anhelada reivindicación laboral; con respecto a trabajar ocho horas diarias, descansar otras ocho; y disfrutar de sus familias las horas restantes; serviría como inspiración para que obreros de todo el mundo, inicien una lucha por la reivindicación y reconocimiento de sus derechos laborales.

Esto no sería todo lo acontecido en este hecho que marcó la historia, dado que también se pudo evidenciar el involucramiento de la justicia; al sentenciar a ocho trabajadores, que se convertirían en los mártires de Haymarket y marcaría el inicio de la lucha sindical. Puesto que, los trabajadores organizados en sindicatos empezaron a tener voz en el ámbito internacional, después de los acontecimientos ya mencionados. Cabe anunciar, que cada

primero de mayo, se conmemora el día internacional del trabajo, recordando la lucha perseverante de los trabajadores y sus familias.

Así mismo, la huelga acontecida en Rusia en 1905, donde participaron miles de obreros y campesinos en protesta de la opresión vivida en el régimen del zar Nicolás II, fue la semilla para que se desarrolle la Revolución rusa. En América Latina también encontramos antecedentes históricos de esta institución, particularmente en la huelga protagonizada por los obreros industriales de Brasil, en 1970, quienes desafiaron al gobierno militar que regía en esos tiempos y que traería consigo mejoras salariales.

Como se mencionó en el párrafo anterior, la huelga es el instrumento jurídico-legal, más importante en materia colectiva laboral; así también, la huelga es un derecho esencial de los trabajadores y por tal razón, los gobiernos deberían centrar su atención en proteger y respaldar este derecho, proteger a sus intérpretes, proteger su vida, su dignidad, porque fue a causa de grandes huelgas, que hoy gozamos de beneficios laborales como una jornada de ocho horas diarias, salarios que se incrementan todos los años, salud en el trabajo, protección de riesgos laborales, jubilaciones patronales y más beneficios que permiten tratar a los trabajadores como seres humanos con derechos.

1.7.3 Paro.

El paro es un conflicto que tiene como actores a los empleadores y se encuentra regulado y garantizado en la Constitución y por el Código de Trabajo:

“Constitución de la Republica

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

Código de trabajo

Art. 525.- Concepto de paro. - Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.”

-

Como lo expresa la normativa ecuatoriana, el paro es la suspensión del trabajo acordada por el empleador; en muchos casos, el paro puede ser utilizado como un medio de presión por parte del empleador hacia sus trabajadores, con la lógica de evitar un posible cierre del lugar de trabajo. Cabe mencionar que el paro se encuentra respaldado por la libertad de empresa y la libertad económica, por lo tanto, mediante el paro se están defendiendo únicamente intereses económicos de los patronos.

1.8 Competencia para la solución de conflictos.

La Constitución de Ecuador es muy clara en detallar lo siguiente:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

Según la norma suprema, los organismos competentes para resolver conflictos colectivos de trabajo son los tribunales de conciliación y arbitraje, tribunales que se encuentran conformados por dos vocales en representación de los trabajadores; dos vocales en representación de los empleadores; y, el inspector de trabajo que preside este tribunal. El objetivo fundamental de dotar a estos tribunales de competencia para resolver conflictos que abarcan intereses económicos, sociales de trabajadores y sus familias, es agilizar su resolución, porque en materia colectiva laboral la justicia tiene que ser rápida, efectiva y eficaz, caso contrario se estarían poniendo en riesgo derechos de muchas personas.

Capítulo 2.- Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Previo a dar inicio a la investigación referente a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, es importante definir a la conciliación, mediación y al arbitraje de manera separada. Por tal razón, procederé a exponer que los tres son considerados como métodos alternativos de resolución de conflictos; esto quiere decir que son diversos procedimientos mediante los cuales las personas pueden solucionar sus problemas de una manera pacífica, sin intervención del sistema judicial y con la intermediación de una tercera persona neutral.

En materia colectiva de trabajo, existen dos formas de someterse al arbitraje: por un lado, el arbitraje forzoso, que según Vásquez (2010), ocurre cuando “la ley impone a las partes que se encuentran en conflicto, la obligatoriedad de someterse a la decisión de un árbitro o tribunal arbitral, quien luego de un procedimiento establecido previamente, emitirá una decisión o laudo arbitral.” (pág. 97) En Ecuador, la resolución de conflictos colectivos laborales, evidentemente es considerada forzosa, porque la Constitución y el Código de Trabajo así lo establecen.

Por otro lado, Narváez (1975) da a conocer que el arbitraje voluntario es aquel “que faculta plenamente a trabajadores y empleadores, a someterse espontáneamente a un procedimiento y a la elección de una o varias personas que actuaran como árbitros, resolviendo el conflicto con su decisión.” (pág. 67). Esta forma de solucionar conflictos es muy famosa en el vecino país de Colombia, ya que según el Ministerio de Justicia Colombiano, el arbitraje goza de las siguientes características:

Es un mecanismo hetero-compositivo, toda vez que es un tercero diferente a las partes quien se encarga de dirimir el conflicto.

Es oneroso ya que se debe pagar los honorarios y gastos del Tribunal de Arbitramento para que se pueda adelantar el trámite.

Es excepcional, ya que las partes mediante un pacto arbitral han decidido relevar a la justicia ordinaria permanente para que su controversia sea resuelta por particulares (árbitros) investidos para administrar justicia.

Si el pacto está contenido en una cláusula, ésta es autónoma del contrato.

Es temporal, dado que el tribunal cesa en sus funciones cuando se presentan diversas causales como la expedición del laudo o el vencimiento del término entre otros.

-
Una vez expuesta esta síntesis sobre el arbitraje, es oportuno hablar sobre la mediación laboral, a la cual Cabanellas (1966) define como:

Un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje, momento en que se recurre a una o varias personas que con el carácter de expertos o de influyentes, examinan el conflicto planteado y así formulan un proyecto de recomendaciones para ser sometido a las partes en discordia. (Cabanellas, 1966, p. 28)

La mediación laboral es un proceso muy flexible, en el cual prevalece el respeto mutuo, la confidencialidad y el diálogo entre las partes; son ellas, con la ayuda del mediador, las encargadas de resolver el conflicto, logrando llegar a acuerdos totales o parciales.

Para finalizar con el estudio de los medios alternativos de solución de conflictos en materia laboral, se procederá a exponer acerca de la conciliación. Vargas (1994), define a la conciliación como:

El acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo consentimiento del caso, debe procurar por las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada. (Vargas, 1994, p. 43)

Por conciliación se conoce a la oportunidad que tienen las partes de solucionar conflictos en materias que son transigibles, con la ayuda de una persona que es neutral, altamente capacitada y con abundante experiencia.

Ahora bien, es prudente detallar que estos métodos alternativos presentan características distintas. Por un lado, podemos llamar a la conciliación como el medio alternativo de solución de conflictos en el que prevalece la voluntad de las partes. Así mismo, en la conciliación participa una tercera persona llamada conciliador, que facilita la comunicación entre las partes y propone alternativas que solucionan los conflictos, pero son las partes las que deciden en última instancia. En cambio, el arbitraje es el método alternativo de solución

-
de conflictos en el cual las partes se someten libre y voluntariamente a la decisión de un tercero imparcial llamado árbitro, el mismo que tiene la competencia de solucionar el conflicto, escuchando previamente a las partes y sus pretensiones. Por último, la mediación es el método alternativo en el que predomina la voluntad de las partes. Los acuerdos que se desarrollen en este procedimiento, son aceptados por las partes y no se necesita una coacción externa para que se cumplan; la actuación del mediador no es la de un juez, ya que aquel únicamente facilita la comunicación entre las partes.

Por conciliación se conoce a la oportunidad que tienen las partes de solucionar conflictos en materias que son transigibles, con la ayuda de una persona que es neutral, altamente capacitada, y con abundante experiencia.

Es importante mencionar que los efectos otorgados a la conciliación, la mediación y al arbitraje proceden de la Constitución de la Republica, en consecuencia, sus resoluciones son legítimas y se encuentran investidas del efecto de cosa juzgada.

2.1 Inicios de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Desde los inicios de la humanidad han existido conflictos de diversa índole, por consiguiente, siempre existió la necesidad de solucionarlos con el afán de mantener un equilibrio y de cierta forma mantener el orden público. Desde las sociedades primitivas hasta las grandes civilizaciones de la antigüedad, presentaban una forma de solucionar conflictos que se desarrollaba en su territorio: ejemplos rústicos como la “Ley del más fuerte”, donde se solucionaban los conflictos usando la violencia, o la “Ley del Talión”, que predominó en Europa en la edad antigua y la edad media, donde se solventaban conflictos con la lógica del

“ojo por ojo y diente por diente”, es decir que para mantener la paz, el castigo que debía recibir el agresor tenía que ser similar al daño causado.

Por otro lado, sería en Grecia donde se marcarían los primeros indicios de tribunales de árbitros o conciliadores, que tenían la competencia de juzgar los conflictos que se desarrollaban en la sociedad, e incluso juzgar disputas

-
criminales. Zappalá (2010), con respecto a los inicios del arbitraje indica lo siguiente:

La fórmula del arbitraje surge en la cultura griega hacia el año 520 a.C., en los consejos de la confederación de pueblos y ciudades de la órbita de influencia política y militar de Atenas, denominado arbitraje de la Anfitionía, cuyo objetivo principal era resolver los conflictos entre distintos grupos étnicos por parte de 12 ancianos representantes de las diferentes tribus. En la Grecia clásica existieron también árbitros de carácter público, elegidos de manera aleatoria entre 44 patriarcas quienes juzgaban las disputas criminales y públicas. (Zappalá, 2010, p. 199)

Desde la antigua Grecia, la figura de árbitro fue concedida a un grupo de ancianos, o a su vez a un grupo de patriarcas; esto quiere decir que los árbitros en las civilizaciones antiguas gozaban de sabiduría, experiencia y liderazgo, además de ser respetados por todas las personas. En otras palabras, los árbitros en la civilización griega se encontraban investidos de cualidades que no poseía un ciudadano común, de tal forma que sus resoluciones eran aceptadas por los involucrados en un conflicto, manteniendo la paz entre todos.

De la misma manera, fue en el gran Imperio Romano donde se estructuró formalmente la figura del árbitro. Rodríguez (2006), con respecto al desarrollo de los árbitros en el Imperio Romano da a conocer lo siguiente:

Tal hecho se produjo en Roma hacia el siglo II A.C para excluir la jurisdicción ordinaria ambas partes estipulaban el sometimiento de la controversia a la decisión de un árbitro. Designado el arbiter, era necesario que aceptase expresamente el encargo conferido y se comprometiera a pronunciar el fallo. En todo caso, la misión encomendada es asumible libremente, pues no existe obligación alguna de aceptarla. El árbitro goza de plena libertad de actuación en el desempeño de su cargo y no está sometido a regla alguna; su decisión el laudo arbitral es siempre inapelable. (Rodríguez, 2006, p. 1366)

Evidentemente, la evolución de esta figura, en comparación con Grecia, fue exponencial, dado que se empezaría a tomar en cuenta la voluntad de las partes de someter la resolución de un conflicto a una tercera persona y, de la misma forma, era necesaria la aceptación expresa de este árbitro imparcial, el mismo que no se encontraba sometido a ningún tipo de regla o normativa que guíen su decisión; bastaba únicamente su razonamiento. Además, estas

-
resoluciones no se podían impugnar, es decir que las partes involucradas en un conflicto aceptaban de manera libre y voluntaria la decisión de un árbitro, sin importar cualquiera que esta sea.

Por otro lado, el avance de los tiempos, la evolución de la sociedad y la consolidación del trabajo en los grupos humanos, producirían un sinnúmero de conflictos de carácter laboral. En consecuencia, se llegarían a conformar juntas, mediante la unión de patronos y trabajadores, que tenían como único objetivo resolver de una manera pacífica las distintas problemáticas que se desarrollaban a diario en el trabajo. Es importante mencionar que son estas mismas juntas de las cuales se derivan los tribunales de conciliación y arbitraje. Vásquez (2010), con respecto a estas juntas afirma lo siguiente:

Estas juntas en principio eran conformadas por especialistas conocedores de este tipo de problemas, quienes con buena voluntad determinaban un procedimiento ágil y gratuito a las controversias en ayuda de los contendientes, no se sujetaban a formulismos legales, tenían un amplio y libre campo de acción privada, no oficial, era el producto de la confianza de los contendientes y de allí su extraordinario éxito en aquellas épocas. (Vásquez, 2010, p. 237)

Cabe mencionar, que los inicios de estas juntas se desarrollaron en países como Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia. Además, estas juntas no se encontraban sujetas a procedimientos, normativas, o ningún otro tipo de reglas que condicionen su actuación, simplemente prevalecía el dialogo social, la buena fe y la razón entre las partes. Lamentablemente y a causa del gran éxito, efectividad, y utilidad de estas juntas, los Estados decidieron incluir en sus ordenamientos jurídicos a estos organismos, imponiéndoles procedimientos obligatorios que terminaron con la esencia de los mismos y produjeron un declive en la eficiencia que las juntas tuvieron en sus inicios.

En Italia, en el año de 1970 y a causa de la ineficiencia del sistema de justicia, se daría la creación de los “Colegios de conciliación y arbitraje”, como un mecanismo que auxilia al sistema judicial. Loy (2003), con respecto a estos colegios mencionó lo siguiente:

Sin embargo, a partir de 1970, la ley consintió constituir los llamados “Colegios de conciliación y arbitraje”, aunque limitados a la materia de las sanciones disciplinarias. Tales Colegios están compuestos por un representante de los trabajadores, por un representante empresarial y por un tercer miembro que

-
puede ser elegido de común acuerdo o, en caso de no llegar a un acuerdo, designado por el Director de la Dirección de Trabajo. (Loy, 2003, p. 134)

Estos colegios se encuentran limitados al momento de imponer algún tipo de sanción disciplinaria; además, el miembro más importante, es sin duda alguna, es el tercero imparcial, puesto que él va a ser el encargado de solucionar el conflicto. Es necesario recalcar que este procedimiento no es obligatorio para las partes; y sus resoluciones pueden ser impugnadas.

2.2 Evolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La realidad en Ecuador no fue distinta a lo que sucedió en el resto de países alrededor del mundo, porque como resultado de la gran efectividad de estas juntas, los gobiernos de turno decidieron dotarlos de ciertas formalidades y los nombraron como tribunales de conciliación y arbitraje. Además, en el caso ecuatoriano, desde la Constitución de 1929 se empezó a dotar de un carácter constitucional a los tribunales. La normativa menciona lo siguiente:

“Artículo 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

24. La libertad de asociación y agremiación.

El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social.

Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje.” (...)

Sería a partir del año de 1929 donde se empezaría a reconocer derechos laborales como la libertad de asociación y agremiación, que suponen el punto de partida para que se desarrolle el derecho laboral colectivo, y la resolución de conflictos laborales colectivos; por lo tanto, este sería el inicio de los tribunales de conciliación y arbitraje en nuestro ordenamiento jurídico.

Dicho lo anterior, en el año de 1945 la nueva Constitución cambiaría el nombre de estas instituciones y los llamaría “Comisiones de conciliación y arbitraje”.

“Artículo 148.- El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. (...)

-
Las normas fundamentales que reglan el trabajo en el Ecuador son las siguientes:

y) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador;" (...).

Acorde con lo expuesto en la carta suprema de 1945, se delimitaría el accionar de estas comisiones, puesto que únicamente eran competentes para resolver conflictos colectivos de trabajo, dejando los conflictos individuales a la justicia ordinaria. En 1946 se desarrollaría una nueva Constitución, la misma que manifiesta lo siguiente:

***“Artículo 185.-** El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares. La Ley regulará todo lo relativo a trabajo de acuerdo con las siguientes normas fundamentales: II) 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;" (...).*

Es importante reconocer que en esta normativa se pretende controlar la forma por la cual se solucionan los conflictos laborales, con el único objetivo de proteger la dignidad del trabajador, tomando en cuenta que es el obrero quien ejerce menos poder en la relación obrero-patrón. Pero no sería hasta el año de 1979, cuando el trabajo fue considerado como un deber de la sociedad, y por tal razón, la forma de solucionar sus conflictos también tenía que ser sometida a personas capaces e imparciales. Con respecto a esto, dicha carta magna precisa lo siguiente:

***“Art. 31.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado. La ley asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración que cubra sus necesidades esenciales y las de su familia, y se regla por las siguientes normas fundamentales:*

k) 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;" (...).

-

Conforme a lo establecido en la Constitución de 1979, se determina que los únicos con competencia para resolver la calificación, tramitación y resolución de conflictos son los tribunales de conciliación y arbitraje; además, es un funcionario de trabajo quien preside la reunión. Se podría mencionar que en esta época se empieza a construir la idea de un proceso, ya que se exponen ciertas etapas por las que tiene que atravesar un conflicto colectivo de trabajo hasta llegar a su resolución. Para finalizar este apartado, es importante manifestar que en la Constitución de 2008 se reconoce al arbitraje y la mediación como métodos alternativos de solución de conflictos, además de determinar que estos tribunales se encuentran con una estricta sujeción a la ley.

“Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir.” (...).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.” (...).

En la actualidad, estos métodos en los cuales están involucrados los tribunales de conciliación y arbitraje todavía se encuentran vigentes, además que son considerados alternativos a la justicia ordinaria, debido a que brindan un soporte a la misma, con el objetivo de garantizar la tan anhelada celeridad en los procesos y contrarrestar de cierta forma la indefensión que tienen los trabajadores a lo largo de su desempeño laboral; cabe mencionar que gozan de la autonomía de la voluntad de las partes. Pero estrictamente tienen que cumplir ciertas garantías referentes al derecho al debido proceso, que se encuentra consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República:

<p>Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:</p>
--

Todas las autoridades administrativas o judiciales, tienen la obligación de respetar y hacer respetar los derechos de las partes.
Principio de inocencia.
Principio de igualdad
Principio de legalidad.
Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.
Principio de favorabilidad.
Principio de proporcionalidad
<p>El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa del procedimiento. - Todos deben contar con el tiempo y recursos necesarios para una buena defensa. - Todas las personas deben ser escuchados en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. - Todos los procedimientos son públicos, salvo las excepciones que dicte la ley. - Nadie puede ser interrogado sin la presencia de su abogado defensor. - Si la persona procesada no maneja el idioma, tiene derecho a un traductor gratuito. - En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público, si ningún tipo de restricción en su comunicación. - Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra. - Nadie puede ser juzgado más de una vez por la misma causa o materia. - Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo. - Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto. - Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas.

- Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.

Tabla 7

Fuente: Constitución de la República del Ecuador de 2008.

Es muy importante que la Constitución vigente dicte estas reglas básicas que debe seguir cualquier proceso donde se está poniendo en riesgo derechos de un cierto grupo de personas, además de su bienestar económico, social, y la oportunidad de desarrollarse. Gracias a estas reglas se podrá dictar justicia de una manera efectiva y eficiente para todos, sin ningún tipo de privilegios.

2.2.1 El procedimiento actual en los tribunales de conciliación y arbitraje.

Partiendo del punto mencionado anteriormente, los procedimientos de resolución de conflictos colectivos laborales desarrollados ante los tribunales de conciliación y arbitraje, deben apegarse y seguir las reglas antes expuestas a cabalidad, caso contrario estarían vulnerando los derechos de los trabajadores o patronos que se encuentran en disputa. Así también el código de trabajo vigente ha formulado un procedimiento que deben seguir las partes en el momento de activar a los tribunales de conciliación y arbitraje para resolver un conflicto colectivo laboral; y este es el siguiente:

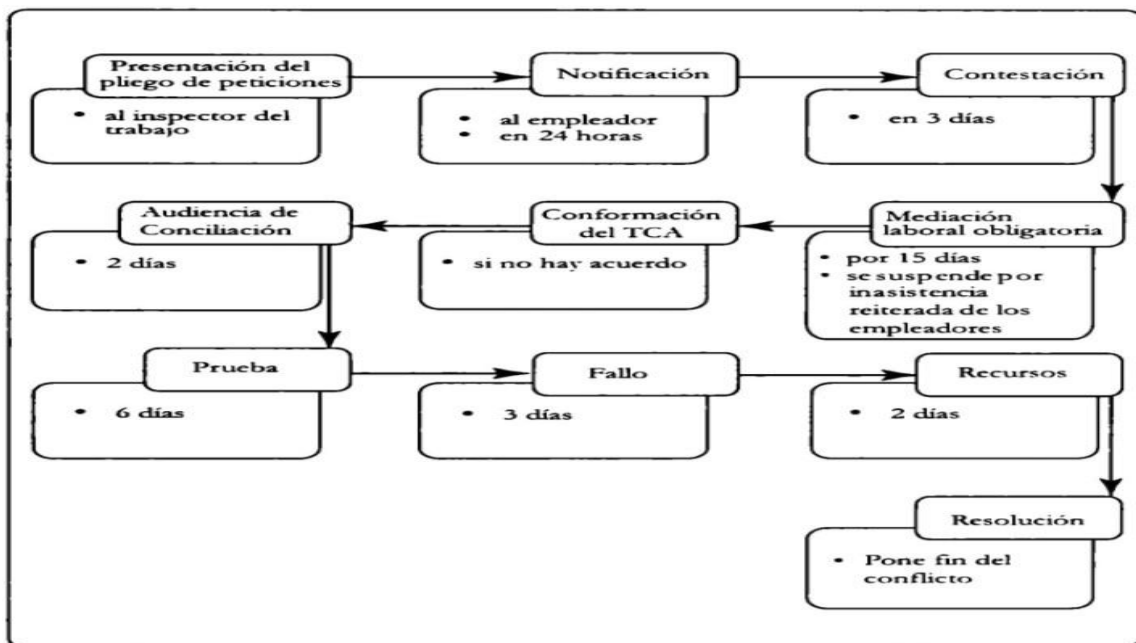


Imagen 1

Fuente: "Régimen jurídico laboral del sector privado" Libro

Autor: Graciela Monesterolo

-
De acuerdo a la imagen expuesta anteriormente y basándonos en la normativa detallada en los artículos 468 – 489 del Código de Trabajo, la existencia de un proceso para la resolución de controversias laborales colectivas concentra las garantías básicas del debido proceso; y, para dar inicio al mismo, necesariamente los trabajadores organizados tienen que presentar un pliego de peticiones ante el inspector de trabajo.

Este documento deberá contener las peticiones concretas de los trabajadores, luego de lo cual el inspector debe calificar y notificar a los empleadores en las siguientes veinticuatro horas, concediéndoles tres días para contestar. En el caso afortunado que la respuesta sea favorable a las peticiones, se dicta un acta y se pone fin al conflicto. Si este no es el caso, el inspector de trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que se convoque a las partes con veinticuatro horas de anticipación a resolver dicho conflicto en una o varias audiencias de mediación. Este procedimiento tendrá una duración máxima de quince días. Si todavía no existe un acuerdo entre las partes, todo lo actuado se remite al inspector de trabajo que conoció el pliego, quien ordena que máximo en cuarenta y ocho horas, las partes designen dos vocales principales y dos suplentes respectivamente, para que se conforme el tribunal de conciliación y arbitraje presidido por el inspector de trabajo y complementado con un secretario elegido por el tribunal. En el momento en que se conforma este tribunal, su presidente señala fecha y hora para que se desarrolle la audiencia de conciliación, que se llevará a cabo dos días después de la posesión de los vocales. Una vez instalada la audiencia, con la presencia de todas las partes, el presidente expondrá las reglas con las que se va a manejar y propondrá las bases de la conciliación. Si se llega a un acuerdo, se suscribe un acta que contenga el convenio y se termina el conflicto; si este no es el caso, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

Cuando se notifica el fallo, las partes podrán presentar peticiones de aclaración o ampliación en el término de dos días, en los casos donde la resolución del tribunal sea oscura o no sea entendible, o cuando, no se haya

resuelto alguno de los puntos en disputa. De la misma forma, las partes gozan del término de dos días para interponer un recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje; en casos donde las partes no se encuentren de acuerdo con la decisión; y presentan que la misma se encuentra vulnerando derechos. Es mediante la interposición de este recurso de apelación que las partes hacen efectiva la garantía constitucional de recurrir los fallos en cualquier procedimiento donde se encuentre en juego derechos. De la misma manera, existe la posibilidad de alegarse la nulidad al interponer este recurso, pero si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

Una vez finalizada la etapa anterior, las partes tienen la posibilidad de acudir a una segunda instancia, la misma que será definitiva y no es sujeta a ningún tipo de recurso. Su resolución tiene efectos de cosa juzgada; y, en consecuencia, se prohíbe activar a la justicia ordinaria. El proceso que se debe seguir en segunda instancia es el siguiente:

Primera fase: El Director Regional del Trabajo recibe el proceso y ordena a las partes que en cuarenta y ocho horas designen a sus vocales.

Segunda Fase: Los vocales se posesionan veinticuatro horas después de la notificación del nombramiento y se conforma el tribunal de conciliación y arbitraje en segunda instancia.

Tercera fase: El Director Regional del Trabajo quien preside el tribunal señala fecha y hora para el desarrollo de la audiencia de conciliación, esta audiencia obligatoriamente tiene que desarrollarse dentro de las cuarenta y ocho horas después de la posesión de los vocales.

Cuarta fase: Una vez instalada la audiencia de conciliación, el tribunal procede a escuchar a las partes en igualdad de condiciones, además las partes pueden presentar pruebas para que respalden sus actuaciones.

Quinta fase: Esta fase es considerada la más importante, dado que el tribunal da a conocer las bases de la conciliación y se brinda la oportunidad para que las partes lleguen a un acuerdo. Si las partes concilian se eleva un acta y se pone fin al conflicto.

Sexta Fase: Si al concluir la audiencia de conciliación las partes no llegan a un acuerdo el tribunal pronunciará el fallo correspondiente en tres días. Este fallo no está sujeto a ningún recurso.

Es importante mencionar que, para activar esta segunda instancia, debe existir un recurso de apelación al procedimiento de primera instancia, caso contrario el fallo queda ejecutoriado.

Para finalizar este apartado, daré a conocer que la figura de los tribunales de conciliación y arbitraje en Ecuador ha tenido una evolución importante, pero desde sus inicios, ya se pudo evidenciar que era una herramienta alternativa con tintes jurídicos de resolución de conflictos laborales. Con el paso de los años y como ya lo he manifestado anteriormente, cada nueva constitución los dotaba de más formalidades, hasta llegar al proceso que tenemos en la actualidad.

2.3 Conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Como ya se mencionó anteriormente, en el trámite para resolver conflictos colectivos laborales existen dos instancias y se conforman de la siguiente forma:

2.3.1 Primera instancia

Cargo	Generalidades
Presidente del Tribunal	En esta instancia el tribunal es presidido por el Inspector de Trabajo, cabe recalcar que el Ministerio de Trabajo de Ecuador cuenta con inspectorías de trabajo a nivel nacional.
Secretario	El secretario es elegido por el tribunal, necesariamente esta persona tiene que ser alguien fuera del seno del tribunal.

Vocales por parte de los empleadores (con dos suplentes)	El empleador es el encargado de designar dos vocales titulares y dos suplentes, no puede ser vocal una persona que tenga intereses directos en la empresa. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.
Vocales por parte de los trabajadores (con dos suplentes)	Los trabajadores organizados son los encargados de designar dos vocales titulares y dos suplentes, no puede ser vocal una persona que tenga intereses directos en la empresa. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

Tabla 8 Fuentes: Código de trabajo, Página oficial del Ministerio de Trabajo.

Autor: Jossue Vargas

2.3.2 Segunda instancia

Cargo	Generalidades
Presidente del tribunal	En esta instancia el tribunal es presidido por el Director Regional del Trabajo, según su jurisdicción, es importante añadir que en Ecuador existen siete direcciones regionales a nivel nacional. Así mismo, para desempeñar el cargo de Director Regional de Trabajo, se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.
Secretario	La persona encargada de actuar como secretario en esta instancia es el

	actuario de la Dirección Regional del Trabajo.
Vocales por parte de los empleadores (con dos suplentes)	El empleador es el encargado de designar dos vocales titulares y dos suplentes, no pueden desempeñarse como vocales aquellos que actuaron en primera instancia.
Vocales por parte de los trabajadores (con dos suplentes)	Los trabajadores organizados son los encargados de designar dos vocales titulares y dos suplentes, no pueden desempeñarse como vocales aquellos que actuaron en primera instancia.

Tabla 9 Fuentes: Código de trabajo, Página oficial del Ministerio de Trabajo. Autor: Jossue Vargas

2.3.3 Jurisdicción de las Direcciones Regionales del Trabajo

Direcciones Regionales	Sede	Delegaciones provinciales
Región 1	Ibarra	Carchi, Imbabura, Sucumbíos y Esmeraldas.
Región 2	Quito	Pichincha, Napo y Orellana.
Región 3	Portoviejo	Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas.
Región 4	Ambato	Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua y Chimborazo.
Región 5	Guayaquil	Guayaquil, Los Ríos, Santa Elena, Bolívar y Galápagos.
Región 6	Cuenca	Azuay, Cañar y Morona Santiago.

Región 7	Loja	Loja, Zamora Chinchipe y El Oro
----------	------	---------------------------------

Tabla 10

Fuente: Página oficial del Ministerio de Trabajo.

2.3.4 Funciones de los miembros del tribunal

Además de conocer la manera por la cual se conforman los tribunales de conciliación y arbitraje en sus dos instancias y la jurisdicción que tienen las diferentes Direcciones Regionales del Trabajo, es útil detallar las funciones de los miembros del tribunal.

En primer lugar, los presidentes de los tribunales son los encargados de dirigir el proceso, además que según el artículo 517 del Código de Trabajo, son los encargados de dictar de oficio o a petición de parte las providencias referentes al desarrollo del proceso; también 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. Vásquez (2010), afirma que las funciones del presidente del tribunal son las siguientes:

Presidir el Tribunal y todas las sesiones o audiencias que se realicen durante el conflicto. Dictar de oficio y a petición de parte, todas las providencias tendientes a la substanciación del proceso. Atribución que le da características de Juez de substanciación.

Señalar día y hora para que se efectúe la audiencia de conciliación, las sesiones del Tribunal, y la reunión en la que dictara el fallo.

Tiene autoridad y facultades suficientes para lograr que las audiencias o reuniones del Tribunal se lleven a cabo en forma oportuna, sin incidentes ni interferencias, para lo cual contara con el apoyo y colaboración de los agentes de la fuerza pública, cuando lo solicite.

Conceder los recursos de apelación y nulidad que fueren legalmente interpuestos al fallo de primera instancia. (pág. 256)

Los presidentes tienen las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias. Su función es muy importante, porque deben actuar de una forma imparcial, además están obligados a conocer las

-
garantías del debido proceso, y aplicarlas de una manera técnica en las audiencias de conciliación, fallos, actas, etc.

En segundo lugar, si bien es cierto las funciones de los secretarios no se encuentran establecidas en el Código de Trabajo, su rol es muy importante para la resolución de conflictos laborales; por tal razón, Vásquez (2010) determina que las actividades del Secretario son las siguientes:

- Cuidar de los documentos, escritos y pruebas que son parte del proceso, debiendo archivarlo adecuadamente.
- Recibir los escritos presentados por las partes y ponerlos en conocimiento del Presidente del Tribunal.
- Dar fe plena sobre las actas de presentación de escritos, razones de notificación a las partes y diligencias evacuadas.
- Transcribir las providencias dictadas, decretos, fallo y actas de sesiones realizadas por el Tribunal. Efectuar personalmente la notificación de escritos y providencias a las partes.
- Elaborar las actas de las diligencias procesales.
- Asistir obligatoriamente a las sesiones y audiencias respectivas del Tribunal, debiendo elaborar las actas respectivas sobre las decisiones y puntos tratados. Certificar las copias de los documentos que son parte del proceso. (Vásquez, 2010, p. 259)

Ahora bien, según este autor los secretarios tienen la función de asistir al tribunal, además de realizar actividades administrativas, como por ejemplo cuidar los documentos y las pruebas del proceso, realizar las actas de cada reunión y notificar a las partes los documentos pertinentes con respecto a cada instancia del proceso.

En tercer lugar, las funciones de los vocales del tribunal se encuentran investidas de responsabilidades, ya que sus funciones son las siguientes:

- Tener pleno derecho de voz y voto en las sesiones del Tribunal y en las resoluciones que adopte.
- Concurrir a todas las audiencias, reuniones o diligencias que tenga el Tribunal.
- Recomendar a las partes para la conciliación y formulara las bases de conciliación.
- Sugerir e insinuar al Presidente del Tribunal, medidas procesales adecuadas para la tramitación del conflicto.
- Decidir sobre peticiones formuladas por las partes, dictar el fallo y la ampliación o aclaración a este, si lo solicitan los litigantes. (Vásquez, 2010, p. 259)

-
Los vocales, junto con el presidente del tribunal, cumplen con una doble función: por un lado, son los encargados de ayudar a las partes a solucionar el conflicto de una manera pacífica, pero si esta alternativa falla, recae en estas personas la responsabilidad de brindar una solución apegada a derecho, motivada, lógica, comprensible y razonada, acerca del conflicto colectivo laboral que las partes se encuentran disputando, puesto que están en juego derechos e intereses de muchas personas.

Como último punto de este apartado, es prudente detallar que tanto trabajadores, como empleadores cumplen con el rol de exponer, comprobar sus afirmaciones, defender sus intereses y tratar de persuadir al tribunal para que falle a favor de su postura. Es decir, las partes son las responsables de presentar elementos de convicción al tribunal, los mismos que sirven como fuentes de inspiración para resolver el conflicto. Así también, en la etapa de mediación se respeta de gran manera la voluntad de las partes; otorgando la posibilidad de llegar a un mutuo acuerdo; y dar por terminado el conflicto. Todas las actuaciones de trabajadores y empleadores, siempre deben estar sujetas a los principios procesales de: lealtad procesal, economía procesal, celeridad, inmediación, uniformidad, simplificación, etc., para garantizar un proceso justo para todos.

2.3.5 Generalidades de este proceso

Cabe señalar que; todos los procedimientos que se desarrollan en los tribunales de conciliación y arbitraje son administrativos, es decir que tienen algunas generalidades que lo diferencian de un procedimiento judicial ordinario. Una de estas se centra en los sujetos, puesto que, es llevado a cabo por funcionarios del Ministerio del Trabajo, con el apoyo de abogados particulares; y la exposición de las partes. Es decir, no se trata de un proceso judicial, en el que interviene un juez imparcial y especializado en la materia, para resolver un conflicto que involucra derechos de un grupo de personas; pero indudablemente los sujetos que intervienen en este proceso, se encuentran obligados a respetar las garantías básicas del debido proceso establecidas en la Constitución del Ecuador.

-
También es importante mencionar que; durante la etapa de mediación, el mediador no puede proponer soluciones, solo se encarga de acercar a las partes; mientras que en la etapa de conciliación (una vez conformado el tribunal), sus miembros sí participan de manera más activa y pueden sugerir soluciones.

2.4 Debilidades de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Al igual que todas las instituciones creadas por los seres humanos, los tribunales de conciliación y arbitraje tienen algunas debilidades, pues son las personas las responsables de conformarlos; y, en consecuencia, de su condición humana están expuestos a cometer errores. Por lo tanto, daré a conocer los distintos puntos débiles de estas instituciones y estos son los siguientes:

2.4.1 Por su conformación.

Como ya lo he mencionado anteriormente, la forma por la cual se conforman los tribunales es mediante la designación de dos vocales por los trabajadores, dos vocales designados por los empleadores y un funcionario público (Inspector de trabajo en primera instancia, Director regional de trabajo en segunda instancia). Pero, ¿hasta qué punto esta conformación ayuda al desarrollo de una justicia alternativa, técnica y eficaz? Si bien es cierto, existe una prohibición dirigida hacia las personas que se van a desempeñar como vocales de los tribunales, porque estos no pueden tener un interés directo con la resolución del conflicto, dado que estaría en riesgo su imparcialidad.

No obstante, son los mismos trabajadores y empleadores, los cuales designan a estos vocales. Cabe manifestar que esto lo hacen sin ningún tipo de requisito; basta con no incurrir en la prohibición plasmada en el Código de Trabajo. Partiendo de esta lógica, tanto trabajadores como empleadores; pueden elegir a cualquier abogado que tenga afinidad con su postura. Por ejemplo, los vocales de los trabajadores suelen tener más afinidad con las

-
causas colectivas de trabajadores; y, los vocales de los empleadores suelen ser profesionales con mayor experiencia en corporaciones.

Por lo tanto, esta designación evidentemente carece de razonabilidad y deriva en una pérdida de tiempo y recursos en el momento de resolver conflictos colectivos laborales, porque resulta casi imposible que cualquiera de estos vocales; falle en contra de las personas que los eligieron.

Pues por lo general, las pretensiones que tienen las partes; se asemejan a la ideología que presentan los vocales, y esto evidentemente reduce la imparcialidad que debe poseer un vocal.

Lo antes mencionado, ciertamente provoca que la responsabilidad de resolver el conflicto recaiga sobre los funcionarios públicos que prestan sus servicios en el Ministerio del Trabajo; dado que, cada presidente del tribunal; en primera o segunda instancia, posee a su favor un voto dirimente que será utilizado únicamente cuando exista un empate. Esta herramienta es muy poderosa y tiene una gran importancia en el momento de resolver conflictos, porque mediante su utilización se rompe el punto muerto (empate); y se logra resolver un asunto de forma definitiva. Por este motivo, el presidente del tribunal es el miembro más importante dentro del tribunal, y a lo largo del procedimiento administrativo; ya que, es el único con la facultad necesaria para finalizar un conflicto que pareciera imposible de resolverse.

2.4.2 Por su falta de imparcialidad.

Debido a la inexistencia de una normativa que detalle los requisitos para poder ser considerado vocal y a falta de una lista de miembros idóneos acreditados que puedan resolver los conflictos colectivos laborales de una manera justa, imparcial, apegada a derecho y con sujeción a las garantías básicas del debido proceso, podemos decir que no exista imparcialidad en los tribunales de conciliación y arbitraje; y, esto es provocado desde su conformación, puesto que los vocales en su gran mayoría responden a sus ideologías y a las personas que los designaron, intervienen como juez y parte en este proceso, provocando una vulneración al derecho constitucional del debido proceso, en

estricto sentido a la garantía de ser juzgado por un juez independiente, imparcial y competente.

También es prudente detallar que en este proceso prevalece la autonomía de las partes, siempre y cuando se llegue a un acuerdo, caso contrario es el tribunal de conciliación y arbitraje el encargado de resolver el conflicto y, en ese sentido, las partes son las encargadas de respetar y acatar las resoluciones dictadas, siempre que estén ejecutoriadas y no se haya presentado recurso alguno. Si fue interpuesto algún recurso, las partes cuentan con otra instancia, en la cual se da otra etapa de conciliación y otra etapa donde el tribunal ejerce su autonomía y resuelve el conflicto. Esta forma de resolver conflictos resulta muy interesante, como preocupante, ya que si los vocales deciden el conflicto basándose en sus ideologías y sus creencias personales, se pierde esta garantía fundamental de la imparcialidad, provocando en las partes distintas reacciones. Aguiló (2009), con respecto a la imparcialidad en el momento de tomar decisiones menciona lo siguiente:

CASO. TIPO DE JUEZ	MOTIVOS PARA DECIDIR	CONTENIDO DE LA DECISIÓN. APLICACIÓN DE LA LEY	ACEPTANTE. ACTITUD CRÍTICA INTERNA	ESCÉPTICO. ACTITUD CRÍTICA EXTERNA
A. El imparcial acertado (correcto-correcto)	Correctos	Correcta	Aceptación de la decisión.	No hay criterios de corrección, sólo simulación de corrección.
B. El imparcial equivocado (correcto-incorrecto)	Correctos	Incorrecta	Acatamiento sin aceptación. Crítica interna al contenido de la decisión.	No hay criterios de corrección, sólo simulación de corrección.
C. El parcial-legal (incorrecto-correcto)	Incorrectos	Correcta	Deslegitimación de la decisión. No ha lugar a la aceptación de la decisión dada la simulación de corrección.	No hay criterios de corrección, sólo simulación de corrección.
D. El parcial-ilegal (incorrecto-incorrecto)	Incorrectos	Incorrecta	Deslegitimación de la decisión. No ha lugar a la crítica interna del <i>contenido</i> de la decisión.	No hay criterios de corrección, sólo simulación de corrección.

Según este autor, existen cuatro posibilidades para la actuación de los jueces, o en este caso los tribunales de conciliación y arbitraje: por un lado, la primera posibilidad es que los tribunales se manejen de una forma totalmente imparcial, aplicando los motivos correctos para su decisión y empleando la ley de una manera correcta. En este caso las partes y la sociedad aceptan la decisión, prevaleciendo la confianza en la justicia alternativa. Por otro lado, cuando los tribunales tienen los motivos correctos para decidir, pero la aplicación de la ley es incorrecta, genera en las partes un acatamiento obligatorio, pero sin aceptación; mientras que cuando los motivos para decidir son incorrectos y la aplicación de la ley es correcta, se produce una pérdida de confianza en la justicia, además de que las partes no aceptan la decisión. En el peor de los casos, estos tribunales pueden tener los motivos incorrectos para decidir, así también la aplicación de la ley fue incorrecta. En este fatal caso, además de existir una vulneración de derechos de las partes, la sociedad pierde la confianza en estos sistemas alternativos de solución de conflictos que nacieron con la finalidad de reemplazar a la justicia ordinaria.

2.5 Limitaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Es evidente que estos tribunales presentan ciertas limitaciones: una de estas se centra en la materia, dado que no tienen la competencia necesaria para conocer y resolver conflictos individuales de trabajo, en otras palabras, no pueden resolver los conflictos jurídicos que se desprenden de una relación individual de trabajo. Dávalos (1997) menciona acerca de estos conflictos detallando que "los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato" (p. 218). Este tipo de conflictos no pueden ser conocidos por los tribunales de conciliación y arbitraje, puesto que son competencia de la justicia ordinaria, son los jueces los encargados de precautelar los derechos que se encuentran en juego en estas controversias.

-
Además, los tribunales de conciliación y arbitraje no pueden decidir acerca de temas donde las partes a través de un dialogo, en igualdad de condiciones, han llegado a un acuerdo, porque en este proceso existe dos etapas, una etapa de conciliación, en la cual prevalece la voluntad de las partes; y otra etapa en donde surte efectos la autonomía e independencia del tribunal; en otros términos, los tribunales tienen una función limitada, puesto que únicamente pueden resolver temas en los cuales exista una disputa.

Para finalizar con las limitaciones de los tribunales, es importante dar a conocer que las resoluciones dictadas por esta institución en segunda instancia no se encuentran sujetas a recurso alguno, y tienen efectos de cosa juzgada. Lo que provocaría que en el caso que las resoluciones dadas a las partes contengan una violación de derechos, estaría completamente prohibido activar a la justicia ordinaria, es decir que un juez especializado y con competencia, no podría revisar estas resoluciones, lo que efectivamente es considerado como una limitación a la justicia; y a las partes.

2.6 Fortalezas de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Los tribunales de conciliación y arbitraje, son parte de los métodos alternativos de solución de conflictos, se encuentran respaldados por la Constitución del Ecuador, además que tienen la competencia de tramitar en todas sus instancias conflictos colectivos laborales y tienen las siguientes fortalezas:

Como primer punto a favor de los tribunales, su acceso para la resolución de conflictos laborales no tiene ningún tipo de impedimento para los trabajadores organizados y los empleadores. Es más, son considerados obligatorios según la normativa ecuatoriana; en consecuencia, de este hecho se ha garantizado un acceso sumamente fácil y sin ningún tipo de restricción para las partes.

De la misma forma, durante todo este proceso la función principal de los tribunales es lograr un acuerdo entre las partes, por lo tanto, prevalece la voluntad de las mismas y se genera cierto grado de confianza ciudadana para estas instituciones. Adicionalmente, estos tribunales brindan un auxilio a los

-
sistemas de justicia ordinaria, dado que son considerados como alternativos, pero gozan de autonomía; otorgada por la Constitución.

Igualmente, el proceso desarrollado en los tribunales se resuelve de una forma rápida, haciendo prevalecer los principios de celeridad y economía procesal, es decir que las fortalezas de los tribunales se centran en cuatro aristas muy marcadas: la primera hace referencia a la facilidad en el momento de acceder a ellos; la segunda da la importancia y respeto necesarios a la voluntad de las partes; la tercera brinda un respiro a los sistemas de justicia ordinarios, que por el momento se encuentran saturados; y, la cuarta se refiere a la celeridad con la que se desenvuelven estos procesos ante los tribunales.

Capítulo 3.- Posibles soluciones.

Una solución es un medio por el cual se puede afrontar y superar las limitaciones que existen en la vida cotidiana. Es así que en el diario caminar de los seres humanos, se tiene que tomar ciertos tipos de soluciones a distintos problemas; lo mismo sucede en el ámbito laboral y es en este punto cuando los sujetos que intervienen en un conflicto laboral tienen que actuar de la manera más técnica, prudente, económica y pacífica, priorizando el bienestar de todos y no solo de unos pocos privilegiados.

Para finalizar este trabajo de investigación, es muy apropiado dar a conocer las soluciones que brindarían una respuesta favorable a la problemática que enfrentan los tribunales de conciliación y arbitraje en materia colectiva laboral. Estas son las siguientes:

3.1 Fortalecimiento de los sindicatos.

Los sindicatos son las instituciones más importantes en materia colectiva laboral, porque cumplen con la función de equiparar fuerzas entre trabajadores y empleadores, proteger los derechos de los trabajadores y conseguir mejores condiciones laborales para el trabajador. Sin ellos no existiría el derecho colectivo de trabajo y como consecuencia el Estado no podría cumplir con ese rol protector que lo caracteriza. Por lo antes mencionado, es muy importante desarrollar algunos mecanismos para lograr el fortalecimiento de los sindicatos, y estos son los siguientes:

3.1.1 Eliminación de requisitos.

En el Ecuador existen dos problemas que dificultan la formación de sindicatos, uno de ellos es el requerimiento mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, que en el caso ecuatoriano es de treinta personas, lo que provoca que un sin número de trabajadores de pequeñas y medianas empresas, que predominan en el país, no puedan hacer efectivo su derecho a la libertad de

-
sindicalización, eliminando la posibilidad de equiparar fuerzas y negociar con los empleadores de una manera más justa.

El segundo problema se centra en la costumbre por la cual se desarrolla los sindicatos, porque tradicionalmente se ha forjado la idea que los sindicatos solo pueden crearse en relaciones de trabajo formales, lo que indudablemente excluye a las personas que tienen un trabajo informal (comerciantes, vendedores ambulantes, emprendedores, etc.); y, aterrizando a la realidad ecuatoriana, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, a finales del año 2021, solo un 33.7 % de la población económicamente activa, cuenta con un empleo formal, lo que infaliblemente pone en riesgo al otro 66.7 %.

Partiendo de estas premisas antes mencionadas, el primer paso para fortalecer a los sindicatos es facilitar su creación, dado que al imponer cierto tipo de requisitos ineficientes, se imposibilita a un cierto tipo de trabajadores que puedan ejercer su derecho a la libre sindicalización, reconocido no solo en la Constitución de la República del Ecuador, sino que también en algunos instrumentos internacionales. De la misma forma, al abrirse la puerta para que los trabajadores informales puedan organizarse, se generaría una oportunidad para que este grupo de la sociedad, excluido y desamparado, pueda organizarse bajo la modalidad de la creación de sindicatos de rama, que permitan exponer sus necesidades y luchar por conseguir condiciones laborales dignas de un ser humano.

3.1.2 Educación obrera.

Una vez que en primera instancia se permita una creación de sindicatos para todos los trabajadores, sean formales o informales, lo correcto sería educarlos. Por tal razón, la segunda manera eficiente para fortalecer los sindicatos es brindar una educación obrera de calidad.

Para dicho fin, es muy importante contar con el apoyo y la predisposición de cada uno de los miembros del sindicato, desde el más joven, hasta el más anciano de ellos. En otras palabras, se debería educar para organizarse, ya

que un grupo de personas educadas tienen los objetivos claros y estarían dispuestos a realizar la mayor cantidad de esfuerzos necesarios para lograrlos.

Pero, ¿en qué consistiría la educación de los miembros del sindicato? ¿Cuáles son los puntos a tratar?; estas son algunas de las interrogantes que se muestran al inicio de educar a los miembros de los sindicatos, las mismas que serán solventadas. En primer lugar, es recomendable conocer y seguir los principios dados por la “Oficina de actividades para los trabajadores” de la OIT (ACTRAV), que estableció lo siguiente:

Principios
La educación obrera es un instrumento estratégico para crear sindicatos fuertes, independientes, democráticos y representativos que puedan responder a los desafíos que impone la mundialización.
La educación obrera aspira a reforzar la solidaridad, crear sindicatos fuertes y efectivos, influir en la sociedad, sindicarse nuevos miembros y promover la igualdad a través de la noción de trabajo decente.
Entre las prioridades están: la sindicación, la libertad sindical y la negociación colectiva. La realización de actividades de formación está destinada a desarrollar redes sindicales de formación sostenibles.
Se debería crear una red de formación electrónica universalmente accesible a fin de prestar una mayor asistencia al desarrollo de la educación obrera.
Se debe velar para que en los programas de formación se integren plenamente las perspectivas de género.

Tabla 11

Fuente: ACTRAV

Se puede afirmar que estos principios son los encargados de dirigir a la educación obrera, es decir, que las distintas maneras de educación que se proporcionen a los miembros del sindicato siempre tienen que guiarse en dichos principios. Por tal razón, resulta muy lógico pensar que la educación obrera se desarrolla a través de la implementación de un conjunto de

formaciones. Scodeller (2021) citó en su artículo lo manifestado por el Secretario de Cultura de Argentina Hugo Caruso y menciona lo siguiente:

En términos estrictamente educativos, fue el propio sindicato el que estableció una clasificación entre cuatro tipos de formación, según sus modalidades y funciones. Estas a su vez presentan cierta correspondencia con las etapas históricas por las que ha atravesado el movimiento obrero, aunque también podrían darse simultáneamente o surgir según el estadio de desarrollo de cada gremio. Así, en primer lugar, la “formación técnica” o “capacitación para el trabajo mismo” acompañó un momento “inicial de mero ajuste laboral”. Luego seguía la “formación sindical” propiamente dicha, entendida como una “capacitación para la conducción gremial”, a su vez vinculada a una etapa de “lucha gremial”. Un tercer tipo era la “formación social o humana”, que incluía desde actividades que propiciaban el desarrollo personal, hasta aquellas que hacían al manejo y administración de las obras sociales y demás servicios sindicales. Esta se correspondía con un momento de la historia del movimiento obrero de “conquistas sociales y humanas”. Finalmente, estaba “la formación para la conducción de las empresas y del estado”, correspondiente a una etapa “que recién comienza”, en la que los sindicatos “apuntan a participar políticamente a través de la autogestión empresarial y en la gestión de gobierno” (Scodeller, 2021, párr. 25)

Según esta autora, existen varias etapas que se deben seguir para lograr una verdadera formación educativa para los sindicalistas. Como primer punto, la formación técnica, también conocida como la capacitación para el trabajo, es sin duda alguna el primer tema a tratar con los miembros del sindicato, ya que básicamente en esta primera formación, se dota a los sindicalistas de conocimientos básicos y prácticos, que son de mucha utilidad para las actividades que ellos desempeñan en su vida laboral diaria. De esta forma, se puede evidenciar que las capacitaciones serán otorgadas dependiendo la actividad profesional que desempeñe cada trabajador, por ejemplo, trabajadores que presten sus servicios en el sector automotriz, recibirán capacitaciones en el área de manejo de materiales, ensamblaje, suelda, pintura, etc. A su vez, otro elemento que se encuentra involucrado en esta formación técnica, es la formación académica, que pretende perfeccionar las habilidades de los trabajadores y junto a las capacitaciones otorgadas, dotar de las herramientas tanto intelectuales, como técnicas a los obreros.

Como una segunda etapa de la educación obrera, es preciso referirse a la formación sindical. Este elemento es uno de los más importantes para desarrollar una verdadera lucha gremial, por lo tanto, en esta etapa es

-
obligatorio instruir a los trabajadores en temas referentes a la estructura de la organización, cuáles son las funciones de cada uno de sus representantes, cuál es la forma por la cual son escogidos, qué requisitos se necesita para poder ser miembros del sindicato.

Además, sería importante ilustrar a los trabajadores en materia de derechos como libertad sindical, negociación colectiva, irrenunciabilidad de derechos, solución de conflictos laborales. Por último, pero no menos importante, el objetivo de esta formación sindical es asociar a más personas, formar nuevos líderes sindicales que puedan llevar las riendas de estas organizaciones y luchar por los derechos de la clase obrera.

Como tercer punto, la educación obrera no solo tiene que centrarse en materias técnicas o sindicales, sino que también es importante desarrollar un enfoque social y humano. La importancia de esta formación humana, persigue un objetivo principal, el cual es dotar a los trabajadores de herramientas que les permitan en primer lugar adaptarse; y, posteriormente, desarrollarse de una mejor forma en este mundo globalizado y competitivo. Materias como el desarrollo de las artes, como dibujo, pintura, fotografía, teatro, oratoria, música, canto, danza, relaciones humanas, etc., evidentemente fortalecen la capacidad de comunicarse que tienen los trabajadores, así también, la práctica de actividad física como gimnasia, ciclismo, artes marciales mixtas, caminata, fútbol, baloncesto, ecuavóley y un sin número de actividades físicas más que favorecen la oxigenación del cerebro, además de contrarrestar la posibilidad de presentar episodios de estrés. Para finalizar con esta formación humana, el aprendizaje de nuevos idiomas como inglés, francés, mandarín, alemán, a más de la instrucción en programas como Word, Excel, Power Point y demás, enriquecen al perfil de cada trabajador.

Como punto final, con una visión muy optimista, la implementación de una formación para la conducción de las empresas y del Estado se centra en suministrar a las organizaciones de trabajadores conocimientos básicos de aspectos muy importantes para un verdadero activismo político – económico., Materias como economía, derecho, administración de empresas, marketing, política, relaciones internacionales, recursos humanos, persiguen dos

-
objetivos: el primer objetivo es incentivar a generar empleo, generar riquezas, crear empresas, administrarlas y ser un aporte al sector económico de la sociedad. El segundo objetivo, se concentra en que las organizaciones de trabajadores puedan tener representantes en los poderes del Estado, como asambleístas o presidentes; esta realidad se pudo evidenciar en el caso de Brasil, donde el accionar de los sindicatos es muy fuerte, dado que después de una lucha política magistral, ganando el apoyo y aceptación del pueblo, fueron grandes partícipes de la elección de Lula da Silva en el año de 2007 y en la actualidad las centrales sindicales en Brasil resisten en contra de las nuevas políticas neoliberales propuestas por el presidente Jair Bolsonaro.

3.1.3 Fortalecimiento de los sindicatos de rama.

Como un tercer paso para desarrollar un verdadero fortalecimiento de los sindicatos, después de brindar una educación obrera eficiente, se tiene que dar paso a la implementación de los sindicatos de rama, porque es evidente que son más fuertes y gozan de distintas particularidades que permiten que su accionar beneficie a una mayor cantidad de trabajadores, pero ¿por qué los sindicatos de rama son más fuertes que los sindicatos de empresa? ¿Cuáles son sus beneficios? Para responder a estas interrogantes, daré paso a las apreciaciones de Harari (2010) con respecto a los beneficios de los sindicatos de rama, y estos son los siguientes:

- a) La organización por rama de trabajo amplía la protección de las personas trabajadoras, sean o no sindicalizadas. A su vez, permite mejorar la seguridad social.
- b) Los sindicatos de rama pueden ahorrar al Estado millones de dólares en tiempo, recursos, conflictos, ya que se puede plantear una negociación colectiva por rama de trabajo cada cierto tiempo. Esto permitirá que los esfuerzos estatales sean más eficientes y eficaces; además, existirá un mayor orden y reglas claras y equitativas dentro de las relaciones laborales.
- c) La consolidación de sindicatos por rama permite que las empresas conozcan cómo se desarrolla el sector y cuáles son sus necesidades productivas, dando paso a que estas puedan desarrollar proyectos a mediano y largo plazo en función a esta información. (Harari, 2010, p. 166)

Es importante conocer que los sindicatos de rama presentan más y mejores beneficios para los trabajadores y el Estado, en comparación a los sindicatos

-
de empresa. Esto se debe a la forma por la cual se conforman los sindicatos de rama, puesto que pueden ser integrados por distintas comisiones de trabajadores que representen a todas las empresas que desarrollan una cierta actividad económica o se dediquen a una determinada industria. Por lo que generaría una disminución rotunda de la intervención de los empleadores en los sindicatos, reduciendo lo que sucede en los sindicatos de empresa, dado que los empleadores se involucran en la creación de supuestas asociaciones de trabajadores cuyo único fin es limitar el accionar de los sindicatos, dividir a los trabajadores y promover políticas neoliberales que pretenden flexibilizar la relación laboral. También es necesario rescatar que estos sindicatos de rama, ofrecen la posibilidad de negociar un solo contrato colectivo obligatorio que beneficie a todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato de rama, e incluso a los trabajadores que no se encuentran afiliados, por tal razón es importante fortalecer este tipo de contrato colectivo.

Asimismo, con la negociación de un solo contrato colectivo por cada sindicato de rama, se reduciría de gran manera el índice de conflictos colectivos, lo que provocaría un ahorro en tiempo y recursos para el Estado, pero con la diferencia que se estaría protegiendo en un porcentaje más alto los derechos laborales, logrando la tan anhelada repartición de riquezas de una manera justa, no solo para los empresarios, sino que también para la mano de obra humana, la encargada de poner en marcha la economía del país.

Por otro lado, con la implementación de los sindicatos de rama en Ecuador, se equilibraría fuerzas en momentos de tratar conflictos laborales, porque incuestionablemente un sindicato con más miembros es un sindicato más ilustrado, técnico, fuerte, unido; y sobre todo, con más recursos económicos, aquellos que servirán no solo para brindar una educación obrera de calidad a los miembros del sindicato, sino también para sostener la ardua lucha que debe desempeñar un sindicato en el ámbito social y político de un país como Ecuador, en el que abunda la explotación laboral, discriminación, flexibilización laboral, pobreza y distintas complicaciones que no permiten alcanzar una vida digna.

3.2 Designación de una lista de vocales.

Los vocales en su función de ejecutar la justicia alternativa reconocida y dotada de competencia por la Constitución, no solo centran su atención en resolver un conflicto colectivo laboral, sino que como consecuencia de este acto realizan otra serie de funciones como la aplicación, interpretación y protección de un derecho. En tal sentido cumplen con una función social muy importante.

Una vez aclarada la importancia del rol que cumplen los vocales y como se lo ha venido exponiendo a lo largo del capítulo número dos de este proyecto de investigación, una de las debilidades de los tribunales de conciliación y arbitraje en materia colectiva laboral se centraliza en la forma por la cual se designa a los vocales por cada parte. Esto genera carencia de imparcialidad que estos poseen en el momento de deliberar sus fallos, dado que en la gran mayoría de casos, los vocales defienden a los sujetos que los eligieron. Por tal razón, es estrictamente necesario que cada inspectoría de trabajo a nivel nacional cuente con una lista de vocales especializados para el conocimiento y resolución de conflictos colectivos laborales, pero también es importante conocer la formación, los requisitos que estos vocales deben poseer para cumplir con dicho fin, y para tales efectos propongo los siguientes:

Como primer requisito, para poder ser considerado un vocal del tribunal, efectivamente debería ser poseer un título de tercer nivel de derecho, esto se debe a que la formación de un abogado goza de herramientas jurídicas, técnicas y sociales, que permiten analizar el problema jurídico en disputa a fondo, examinar las normas jurídicas que pueden ser utilizadas como un método de protección para las partes, aplicarlas de una manera técnica que permita tutelar y restituir derechos que se han vulnerado. Santana (2018), con respecto al rol profesional del abogado, menciona lo siguiente:

En su labor profesional, la importancia que asume el operador jurídico se plasma en cualquier acto que tenga relación con una norma jurídica, ya que son precisamente éstos, los que tienen la función de interpretar y aplicar el derecho. En este sentido, resulta destacable como la función del operador jurídico varía en dependencia directa de la función que realiza en el ámbito de

- actuación profesional, ya que puede proyectarse en el ámbito de la docencia jurídica, como teórico del derecho, como intérprete, como mediador, entre otras muchas funciones. (Santana, 2018, párr. 3)

Partiendo de estas afirmaciones, la actuación de un abogado en actos donde se encuentre en juego la aplicación de una norma jurídica para la protección de un derecho es inexcusable, además que estos profesionales pueden actuar desde distintas formas en el momento de resolver un conflicto jurídico, ya sea como defensor de las partes, fiscal, juez, o en este caso como un vocal de un tribunal; por este motivo, es indispensable que a más de ser abogado, los vocales deban conocer a cabalidad la materia en disputa, que en este caso es Derecho Laboral en su totalidad, tanto individual como colectivo. Asimismo, estos profesionales del derecho deberían poseer una experiencia laboral comprobada de no menos de cinco años de servicio a la comunidad. Radicarse en las ciudades en las cuales se encuentre desarrollando este conflicto colectivo y mantener una conducta ética a lo largo de su desempeño profesional.

De esta forma, los vocales al mismo tiempo de poseer un conocimiento técnico de la materia y función que realizan, deberán contar con ciertos principios y valores como la honestidad, humildad, respeto, paciencia, integridad, indispensables para cumplir con su deber. Apegados de una forma permanente a la razón y a la defensa de los derechos laborales de trabajadores, sin perjudicar aquellos de los empleadores, prevaleciendo siempre su vocación por servir a los demás, respetando los principios y garantías básicas del debido proceso consagrado en la Constitución del Ecuador y fortaleciendo de esta forma la confianza ciudadana.

Con el objetivo de llegar a concretar una mejora; con respecto a la debilidad que tienen los tribunales de conciliación y arbitraje; en el momento de su conformación y su imparcialidad, no basta con contar con una lista de vocales acreditados para conocer; y solucionar los conflictos colectivos laborales; sino que estos vocales tendrán que ser designados a cada caso de una manera aleatoria, evitando por completo el contacto físico, virtual, telemático o de cualquiera otra índole, de los vocales con las partes antes de que se lleve a

-
cabo la audiencia de conciliación en las oficinas de las inspectorías de trabajo en primera instancia, o en las oficinas de las direcciones regionales en segunda instancia.

Esta propuesta favorecerá a la justicia alternativa de dos formas; en primer lugar, garantizará que las personas que se encuentran encargadas de fallar a favor o en contra de alguna de las pretensiones de las partes, sean profesionales con abundancia de conocimientos técnicos en la materia, aparte de poseer gran experiencia, contar con principios y valores que permitan servir a la sociedad de una manera justa, cálida, efectiva y eficaz.

En segundo lugar, la propuesta de contar con una lista de vocales especializados, tiene que ir de la mano con la designación aleatoria de estos vocales a cada caso; y, con la prohibición de contacto con las partes antes del inicio de este procedimiento. Mediante esta aplicación se favorecerá a la imparcialidad de los vocales; y se garantizará que los conflictos se resuelvan utilizando el derecho y la razón; como herramientas únicas, principales para el conocimiento y la resolución de los mismos. Además, la aplicación de normas jurídicas, la resolución motivada del conflicto; y la restitución de derechos vulnerados será el objetivo principal que persiga esta propuesta.

3.3 Especialización de inspectores de trabajo y directores regionales del trabajo.

Los inspectores de trabajo y directores regionales de trabajo, como integrantes principales (presidentes) de los tribunales de conciliación y arbitraje, deben actuar de forma independiente, técnica, razonable, imparcial, motivada y apegados a derecho. La OIT ha señalado que “los inspectores del trabajo son funcionarios profesionales y como tales, deberán ser rigurosamente competentes y capaces de llevar a cabo su trabajo de acuerdo con altos niveles técnicos”. Partiendo de aquello, ¿son estos funcionarios públicos los más apropiados para administrar justicia alternativa en materia colectiva laboral?

-
Si bien es cierto, el papel principal de estos funcionarios, conjuntamente con el apoyo de los vocales, es solucionar de una manera rápida y eficiente los conflictos colectivos laborales, pero según un estudio realizado por la Oficina Internacional del Trabajo, el accionar de estos funcionarios se ve mermado por dos escenarios que en nuestro país son muy conocidos.

El primero de estos escenarios se ve reflejado en la falta de inspectores de trabajo o directores regionales aptos para el conocimiento y resolución de conflictos colectivos laborales. La Oficina Internacional de Trabajo (2011), con respecto a este inconveniente señaló que “las inspecciones del trabajo habitualmente sufren de insuficiente personal, adecuadamente cualificado o no, sobre todo en países en vías de desarrollo.” (p. 24) En consecuencia, países como Ecuador; no presentan una cantidad suficiente de funcionarios que se desempeñen en el ámbito laboral, en contraposición a la gran demanda de casos que a diario son presentados ante las inspectorías de trabajo a nivel nacional, esto se debe a que los pocos recursos que se manejan en nuestro país, son destinados a otras finalidades; que resultan “más importantes” para los gobiernos de turno.

El segundo escenario es muy común en Ecuador, dado que la pandemia de la corrupción ha invadido todas las esferas del Estado; y el Ministerio de Trabajo no es la excepción, ya que según datos proporcionados por la página web oficial del SUT (Sistema Único de Trabajo), existen aproximadamente alrededor de 21 casos de corrupción verificados, cifras que alarman de gran forma a los ciudadanos, puesto que cada inspector de trabajo; en primera instancia, o director regional de trabajo; en segunda instancia, son los encargados de velar, supervisar y realizar las labores respectivas para el cumplimiento de la ley laboral. Por las razones antes expuestas, se podría reconocer que estos funcionarios públicos no son los más apropiados para resolver conflictos que afectan a muchas familias ecuatorianas; y es obvio que se necesita un cambio urgente.

Consciente de este hecho, la solución más apropiada para solucionar este problema; es que los profesionales que aspiren a ser inspectores de trabajo o directores regionales de trabajo se especialicen en diferentes materias para

-
poder brindar una justicia alternativa de calidad. Esta especialización constará de un conjunto de formaciones, las cuales versan en lo siguiente:

Como primer punto, la fase académica; al igual que los vocales, estos funcionarios deben necesariamente ser abogados, pero con la distinción que por motivo de su rol de presidir las audiencias, deben poseer conocimientos bastos en materias como derecho procesal, derecho civil, derecho constitucional y derecho laboral, porque son ellos los encargados de velar por el cumplimiento de las garantías básicas del debido proceso en todas las diligencias que se desarrollen en este proceso.

Como segundo punto, la formación humana y social es muy importante para poder desempeñar un papel tan significativo como el de estos funcionarios públicos; por ese motivo, es transcendental poseer valores como el respeto, la humildad, la sinceridad, la empatía, así también un don de servicio a la comunidad; donde prime la cooperación, colaboración con la sociedad y entre funcionarios. El desarrollo de actividades de comunicación como la oratoria, la poesía y el arte, son muy importantes para complementar la formación social de estos miembros de la sociedad.

Como tercer punto, la formación ética ejerce un compromiso que demanda un mayor esfuerzo de aquellos servidores públicos que carecen de transparencia en el momento de realizar sus labores, pero sin duda alguna es el elemento más sustancial en consideración del rol que cumplen. Consecuentemente, este tipo de formación deberá constar de varios capítulos o fases. En el primer capítulo se acercará a las personas al concepto y la finalidad de una formación ética en el momento de desempeñar su rol profesional; en el segundo capítulo se exhibirá los problemas y las amenazas actuales que dificultan la actuación ética de funcionarios. En el tercer capítulo se da a conocer la actitud que estos profesionales deben tener siempre en su rol profesional y en la vida diaria. Como regla general, estos funcionarios públicos tienen prohibido tener cualquier tipo de interés directo o indirecto, en la resolución del conflicto promovido a su cargo.

-
El objetivo de esta formación es interiorizar los valores fundamentales como la honestidad, imparcialidad, justicia, responsabilidad y transparencia, que los inspectores de trabajo y directores regionales de trabajo deben aplicar de manera individual en su rol, porque estas actuaciones influyen a un colectivo que a lo largo de la historia del Ecuador ha sido objeto de muchas discriminaciones.

Conclusiones

Después de haber realizado las investigaciones correspondientes he podido determinar las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el Derecho del Trabajo nació como consecuencia de la explotación laboral a la que eran sometidos hombres, mujeres y niños desde la antigüedad; desde el inicio de las grandes civilizaciones humanas, ha existido cierta distinción entre personas; por un lado, personas poderosas, con bienes, tierras y gran poder adquisitivo; y por el otro, un grupo de personas pobres, cuyo único medio de subsistencia se centra en prestar sus servicios laborales a cambio de un pago. Con el paso del tiempo, el avance tecnológico (maquinaria), y la aplicación de distintos modelos económicos como el capitalismo, se engrandeció aún más la explotación laboral que sufrían los obreros, dado que abundaba la mano de obra humana y por tal razón, los trabajadores eran considerados como mercancías. Los obreros, cansados de las condiciones inhumanas en las cuales se desenvolvían, empezaría a organizarse en colectivos, asociaciones y sindicatos, de los cuales se desprenderían grandes revueltas alrededor del mundo, siendo la más importante, aquella realizada el 01 de mayo de 1886 en las calles de Chicago; estos acontecimientos marcarían el inicio del Derecho Colectivo del Trabajo, que hasta la actualidad es una herramienta jurídica que los trabajadores poseen para equiparar fuerzas con los empleadores; y conquistar derechos laborales que en la actualidad gozan de ser irrenunciables e innegociables.

En segundo lugar, con la promulgación del Código de Trabajo en el año de 1938, en Ecuador; se empezaría a dotar de formalidades al Derecho Colectivo del Trabajo, por lo tanto, se reconocerían algunas instituciones como los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga; conjuntamente, se plasmarían las formas mediante las cuales se resolverían conflictos colectivos laborales; y de este punto se desprenden los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; los mismos que nacerían como juntas de trabajadores, empleadores y especialistas con amplia experiencia en la resolución de conflictos. Estas juntas trabajaban manteniendo un diálogo y una buena voluntad entre las

-
partes, sin exigirles muchas formalidades, lo que provocaba que sean rápidos y efectivos. Con el paso del tiempo se les concedió más formalidades, hasta llegar a la actualidad, que son reconocidos como un método alternativo de solución de conflictos respaldado por la Constitución, a su vez que son considerados como un procedimiento administrativo, muy diferentes a los procedimientos que se desarrollan en la justicia ordinaria.

Como tercer punto, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia colectiva laboral presentan una serie de problemas que van desde la forma por la cual están conformados hasta la falta de imparcialidad, poca formación académica, técnica y moral de vocales y funcionarios públicos que forman parte de ellos. En consecuencia, de estas debilidades que se pudo comprobar a lo largo de la investigación, se corroboró que nuestra hipótesis versa en lo siguiente: “¿Capacitar a los inspectores de trabajo en materias como derecho laboral colectivo, resolución de conflictos colectivos laborales, fortalecer a los sindicatos y determinar una lista de vocales expertos en la materia, generaría mejores negociaciones y resoluciones en los conflictos colectivos laborales?”. Solventando estos problemas, resulta apropiado proponer una reforma al Código de Trabajo, la misma que consistirá en añadir un capítulo en el cual se puedan evidenciar las soluciones desarrolladas en el tercer capítulo de este trabajo de investigación. Esta propuesta tiene como objetivo fundamental fortalecer a los tribunales, fortificar los sindicatos y defender a todas las partes que se encuentran involucradas en una relación laboral, dependiente e independiente; formal e informal.

-
Referencias.

Normativa.

- Código de Trabajo
- Constitución del Ecuador de 1906
- Constitución del Ecuador de 1929
- Constitución del Ecuador de 1945
- Constitución del Ecuador de 1946
- Constitución del Ecuador de 1979
- Constitución del Ecuador de 2008
- Convenio número 87 de la OIT
- Convenio número 98 de la OIT
- Convenio número 141 de la OIT
- Mandato constituyente 4
- Mandato constituyente 8
- Ley de arbitraje y mediación
- Recomendación número 91 de la OIT
- Recomendación número 143 de la OIT
- Recomendación número 149 de la OIT
- Recomendación número 159 de la OIT
- Recomendación número 163 de la OIT

-

Libros físicos.

- Acosta, R. (1982). El Marco Jurídico de los Conflictos Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. (Original publicado en 1982)
- Cabanellas, G. (1966). Derecho de los Conflictos Laborales. (2ª ed.). Editorial Heliasta. (Original publicado en 1966)
- Cabanellas, G. (1973). Diccionario de Derecho Usual (Vol. I). Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro. (Original publicado en 1973)
- Cueva, L. (2013). El juicio oral laboral. Teoría, practica y jurisprudencia. (3ª ed.). Ediciones Cueva Carrión. (Original publicado en 2013)
- De la Cueva, M. (2009). El nuevo derecho mexicano del trabajo. (22ª ed.). Editorial Porrúa. (Original publicado en 2009)
- Gómez, R. (2012). Derecho laboral I. (1ª ed.). Red Tercer Milenio. (Original publicado en 2012)
- Kaskel, W. & Dersch, H. (1961). Derecho de trabajo. (1ª ed.). Ediciones de Palma. (Original publicado en 1961)
- Monesterelo, G. (2011). Instituciones de derecho laboral colectivo. (1ª ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones CEP. (Original publicado en 2011)
- Monesterelo, G. (2014). Curso de derecho laboral ecuatoriano. (1ª ed.). Fondo Editorial Jurídico. (Original publicado en 2014)
- Monesterelo, G. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado. (1ª ed.). Corporación de Estudios y Publicaciones CEP. (Original publicado en 2018)
- Narváez, J. (1975). Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia. (1ª ed.). Editorial Temis. (Original publicado en 1975)
- Reyes, L. (2012). Derecho laboral. (1ª ed.). Red tercer milenio. (Original publicado en 2012)
- Trueba, A. (1981). Nuevo derecho del trabajo. (6ª ed.) Editorial Porrúa. (Original publicado en 1981)
- Vásquez, J. (2010). Derecho laboral colectivo. (1ª ed.). Cevallos editora jurídica. (Original publicado en 2010)

-
- Vargas, J. (1994). La Conciliación, aspectos sustanciales y procesales. Ediciones Jurídicas Radar. (1ª ed.). (Original publicado en 1944)

Libros virtuales

- Aguiló, J. (2009). Imparcialidad y Concepciones de derecho. Revista DIALNET. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3192069>
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). Los sindicatos. Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/57831>
- Dávalos, J. (1997). Conflictos de trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
- Fernández, L. (2014). Derecho individual del trabajo. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/48785>
- Harari, R. (2010). "Modelo productivo y modelo sindical en Ecuador". Ecuador Debate. Recuperado de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/3474/RFLACSO-ED81-11-Harari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, S. (2018). La explotación de las riquezas a través del control de la mano de obra en la Real Audiencia de Quito y evolución del derecho laboral en el Ecuador. Revista Nueva Época, pp. 53-70. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/nueva_epoca/article/view/5677/5296
- Loy, G, (2003). La conciliación y el arbitraje: Perfiles generales en materia de derechos. Revista DIALNET. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/801997.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2011). "Inspección del trabajo: Lo que es y lo que hace" Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

-
- Pérez, G. (2014). El Código del Trabajo ecuatoriano 1938–2014. El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuadoriano-1938-2014>
- Porras, A. (2017). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. *Foro, Revista De Derecho*, (19), 15-41. Recuperado a partir de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/419>
- Reyes, G. (2017). Derecho colectivo y procesal del trabajo. (2ª ed.). IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/40215>
- Reyes, G. y Bouzas, J. (2017). Derecho individual del trabajo. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/40227>
- Rodríguez, L. (2006). Jurisdicción y Arbitraje en Derecho Romano. IUSTEL. Recuperado de <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2473/AD-10-72.pdf?sequence=1>
- Santana, E. (2018). El rol del abogado ante la ética y el ejercicio profesional. *Revista de la Facultad de Derecho*, (44), 143-176. <https://dx.doi.org/10.22187/rfd2018n44a5>
- Scodeller, G. (2021). “La nueva educación que los trabajadores queremos”. *Luz y Fuerza Capital Federal y su proyecto de formación integral (1962-1975)*. Sociohistórica. Recuperado de <https://doi.org/10.24215/18521606e148>
- Tamariz Aguilar, M. de L., Sacta Caguana, R. A., Zabala Romero, D. A., & Sánchez Sacoto, J. K. (2019). LA HUELGA EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO. *Revista Iuris*, 2(17), 41–58. Recuperado a partir de <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/iuris/article/view/2958>
- Taufic, C. (1994). CRÓNICA DEL 1º DE MAYO. Los ahorcados de Chicago y la lucha por la jornada de 8 horas. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, ILDIS. Recuperado de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/41764.pdf>
- Zappalá, F. (2010). Universalismo Histórico del Arbitraje. *Revista SCIELO*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/vniv/n121/n121a08.pdf>