

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

POSTGRADO MAESTRIA DERECHO EMPRESARIAL

TEMA: EL PLIEGO DE PETICIONES

AUTOR:

Dr. ADOLFO EMILIO PUGA MALDONADO

DIRECTOR:

Dr. PATRICIO BACA MANCHENO

Loja, 2008

DECLARACION DE AUTORIA

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor”

Nombre del Autor

Firma

Adolfo Emilio Puga Maldonado

CESION DE DERECHOS DE TESIS

Yo, Adolfo Emilio Puga Maldonado, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del Patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Nombre del Autor

Adolfo Emilio Puga Maldonado

Firma

AGRADECIMIENTO

Agradezco a esta noble Institución Académica, La Universidad Técnica Particular de Loja, al concederme la oportunidad de estudiar y capacitarme, para estar preparado para lo retos de la vida profesional.

A todos los docentes de esta prestigiosa Casa de Estudios, por la generosidad en entregarnos sus muy valiosos conocimientos.

Al Dr. Patricio Baca, por haber aceptado la Dirección de Tesis y por sus valiosos comentarios y sugerencias para culminar con éxito este trabajo de investigación.

DEDICATORIA:

Para Lucy, mi compañera de la vida, a mis hijos Sebastián y David, principio y fin de mi existencia

A mi madre María Carlota, con amor y respeto

ESQUEMA DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Página
Introducción	1
Capítulo I Derecho de Asociación como Base Del Derecho Laboral Colectivo	8
Capítulo II El Pliego de Peticiones	
Capítulo III Análisis Comparativo de la Legislación Ecuatoriana y Colombiana	
Capítulo IV Conflictividad Laboral y Resolución de Conflictos en Ecuador 2008	
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones	
Bibliografía	
Anexos	

Resumen del Contenido de la Tesis

Introducción

Se refiere a la aparición en el país del derecho del trabajo, poniendo énfasis en el derecho colectivo del trabajo, para la obtención de garantías superiores que se consagraron en las normas laborales.

En el derecho laboral se hacen posibles los aspectos constituciones y legales, sus implicaciones económicas, históricas, filosóficas que han repercutido en la vida del país.

Capítulo I DERECHO DE ASOCIACION COMO BASE DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO.

Este Capítulo trata sobre el Derecho Colectivo del Trabajo, incorporando la doctrina y la jurisprudencia y las principales Instituciones Jurídicas, especialmente las relativas al Derecho de Asociación y las formalidades para su conformación, de acuerdo con la Ley.

Incorpora también la contratación colectiva y las formalidades de negociación y suscripción de éstos documentos considerados ley para los contratantes.

Capítulo II EL PLIEGO DE PETICIONES.

En este capítulo se trata de explicar que significa este importante instrumento jurídico en la resolución de los conflictos colectivos, en los cuales se expresan las peticiones concretas cristalizadas en las propuestas y aspiraciones de los trabajadores, que presentan ante la Autoridad de trabajo, que es quien notifica al empleador sobre las demandas de planteadas.

CAPITULO III ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION ECUATORIANA Y COLOMBIANA

En este capítulo se abordan los principales mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje, para ser atendidos y solucionados los conflictos colectivos de trabajo. Encontrando en la Ley Colombiana y del Área Andina elementos coincidentes con la legislación ecuatoriana.

Se tratan también en este capítulo, las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo.

CAPITULO IV CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RESOLUCION DE CONFLICTOS EN EL ECUADOR 2008.

En este capítulo utilizando las fuentes de información obtenidas en la Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística del Ministerio de Trabajo Y Empleo, elaboramos cuadros y gráficos y su análisis, estos tienen que ver con la conflictividad laboral y el tratamiento dado en las instancias de Autoridad Laboral.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En este capítulo hemos señalado algunas conclusiones y recomendaciones, que abarcan los puntos relevantes de cada uno de los capítulos tratados en esta investigación.

BIBLIOGRAFIA

Las fuentes bibliográficas en orden alfabético

ANEXOS

Pliegos de Peticiones presentados en la Dirección Regional de Trabajo del Austro

INTRODUCCION

La persona humana, para poder subvenir sus propias necesidades y las de su familia debe trabajar bien sea como empleadora o como asalariada. La regulación de la relación entre estos sujetos le corresponde al Derecho Laboral; pero para la obtención por parte de los trabajadores de garantías superiores a las consagradas en las normas laborales, nace el Derecho Laboral Colectivo, reglando así las relaciones de trabajo entre los trabajadores considerados no individualmente sino en grupo, y sus empleadores.

Esto, en cuanto el ser humano por naturaleza sociable ha descubierto tiempo atrás que sus derechos, en el campo laboral, pueden ser defendidos de mejor manera por intermedio de asociaciones sindicales, buscando así un interés común: su bienestar en el campo laboral y en el campo social.

Los trabajadores de una empresa, en general actúan individualmente y por separado, cada uno como sujeto de derechos y obligaciones; pero también lo hacen colectivamente, uniéndose o coaligándose todos en una asociación que los represente y que representa también los intereses y aspiraciones de la totalidad de los trabajadores.

La actuación de los trabajadores en forma colectiva, fue reprimida en un principio, tolerada luego, hasta ser admitida su legitimidad. El Derecho Colectivo del Trabajo fue estudiado como fenómeno político, sociológico y económico antes que jurídico.

Nuestro país con una estructura capitalista, ha tenido de manera reiterada conflictos colectivos, pues no es fácil conciliar intereses diferentes tanto del empleador como de los trabajadores, es por esto que ha surgido una manera de regular estos conflictos mediante los principios y normas que regulan el ejercicio de este derecho y que forman parte del Derecho Colectivo del Trabajo.

Algunos autores aceptan como principios básicos del derecho colectivo los siguientes: protección del trabajador, autonomía colectiva; defensa de intereses y paz laboral; codecisión en la empresa y participación de los trabajadores en todos los niveles de la vida nacional.¹

A partir de 1938, cuando en el Ecuador se expide el Código del Trabajo, surgen un conjunto de normas de derecho positivo que permiten que los trabajadores en relación de dependencia puedan gozar de las garantías derivadas de su relación laboral.

El reclamo individual de los trabajadores, fue reconocido como lícito y se lo hizo recurriendo a los principios y normas del Código Civil, para luego ser atendidos por los principios del Derecho del Trabajo.

Las reclamaciones colectivas de los trabajadores, al principio fueron reprimidas como ilícitas y solo mucho tiempo después se las reconoce como un derecho, naciendo de esta manera el Derecho Colectivo del Trabajo.

Los conflictos colectivos de trabajo, son consecuencia de la negativa de los empleadores a las demandas de tipo reivindicativo propuestas por los trabajadores, o también cuando se han incumplido por parte del empleador, las normas del contrato colectivo o del acta transaccional.

Es conveniente revisar las bases del derecho laboral con su aplicación, como puede, entre otras cosas propender a crear, o modificar las condiciones de trabajo, buscando su beneficio, respetando el mínimo de derechos y garantías a través del diálogo y la concertación, lo que a su vez debe lograr un cambio de actitud de las partes que redunden en espacios que permitan generar riqueza y bienestar.

¹ Julio C. Trujillo V. Derecho del Trabajo. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Páginas 19 a 34.

En el Derecho Laboral se hacen posibles los aspectos constitucionales y legales del derecho de asociación y negociación y sus implicaciones económicas, sociales, históricas, filosóficas y las repercusiones en la vida del país. Además permiten relacionar e identificar el marco del derecho laboral individual y colectivo, con los sujetos de derecho y otras ramas jurídicas.

Conviene subrayar la importancia sociológica, filosófica, antropológica de las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un Estado Social de Derecho, a partir de los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados, lo que le permitirá construir las bases fundamentales para dilucidar lo debido en cada caso concreto con un profundo sentido ético.

La Constitución Política vigente, presenta un avance histórico al enunciar que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...” así como: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores”.

La filosofía del Buen Vivir, o Sumak Cawsay representa las nociones fundamentales otorgadas en la Carta Política, en las que con una clara concepción antropológica y ontológica, ubica a todas y todos los sujetos de derecho, que protagonizan la vida del país, en una situación de equidad social y laboral.

Conocer las fuentes del Derecho Laboral Colectivo y de las obligaciones, permitirá buscar y plantear soluciones acordes con el respectivo caso en todos los conflictos económicos o de intereses que se suscitan en las relaciones obreros patronales.

Requiere por tanto revisar y tener un manejo científico de la jurisprudencia relevante, la doctrina nacional e internacional y de la legislación, para identificar,

analizar y buscar soluciones a los problemas que se susciten en torno al fuero sindical.

Por las connotaciones históricas, políticas y sociales del tema, se hace imprescindible alcanzar el conocimiento necesario de las nociones fundamentales del conflicto, nutrido con una clara concepción antropológica y ontológica de los sujetos de derecho que protagonizan las controversias en las relaciones colectivas del trabajo.

Al igual que una capacidad de análisis de la dimensión sociocultural del mismo, apostando en su resolución por un cambio de actitud de las partes en orden a construir espacios dignos que permitan generar crecimiento económico y bienestar social.

Por tanto el estudio sobre El Pliego de Peticiones, nos permite ampliar la visión sobre los derechos colectivos del trabajo, siendo éste un instrumento jurídico, de tanto valor para los trabajadores ecuatorianos.

EL TEMA DE INVESTIGACION

El presente estudio pretende realizar una revisión de los derechos de asociación de los trabajadores, para encontrar en el instrumento jurídico **“El Pliego de Peticiones”**, un valioso recurso, al que pueden recurrir cuando existen discrepancias entre empleadores y empleados.

La jurisprudencia y la doctrina, señalan que conjuntamente con los derechos colectivos, surge también un valioso recurso como es la mediación y el arbitraje, para dar fin a las controversias y mediante el mismo, se sigan manteniendo las relaciones laborales sin sufrir menoscabo.

El trabajo emprendido sistematiza la información obtenida en códigos, textos, doctrina, así como en otros materiales jurídicos.

En este contexto presentamos este tema de investigación, para lo que nos hemos planteado los siguientes objetivos:

OBJETIVOS

GENERAL.- Recopilar, sistematizar y analizar la legislación laboral vigente en el Ecuador, sobre El Pliego de Peticiones, así como establecer un estudio comparativo con el existente en los países vecinos.

ESPECIFICOS.

- Recopilar y analizar en la legislación vigente en el país, los derechos colectivos de los trabajadores, en especial lo relativo al Pliego de Peticiones.
- Sistematizar la información, obtenida en las Oficinas Especializadas del Ministerio de Trabajo y Empleo.
- Realizar un estudio comparativo, con la legislación que tiene el país vecino de Colombia.

LA ESTRATEGIA METODOLOGICA.

Para el presente estudio utilizamos la hermenéutica jurídica, que nos permite recorrer lo que los autores han ido aportando y escribiendo sobre las instituciones jurídicas del Derecho Colectivo del Trabajo.

Hemos incorporado en la presente investigación lo concerniente a los derechos de asociación, así como los pactos sociales y la concertación.

Reconociendo la similitud de la concertación con la negociación colectiva, se tiende a aceptar que aquella designa una actitud, una manera de decir las cosas; permite a través del diálogo la búsqueda de soluciones que faciliten un arreglo de intereses

en una sociedad capaz de reconocer la existencia de diferentes conflictos que para su solución encuentra en el diálogo razonado una herramienta fundamental.

Se hace necesario interpretar los conceptos y nociones relacionados con la convención colectiva, el pacto colectivo y el contrato sindical, así como a su naturaleza, normas jurídicas positivas relacionadas con la celebración, formalidades, terminación y efectos de los Pactos Colectivos.

Se incorpora la investigación sistematizada sobre diferentes variables, de los datos obtenidos en la Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Capítulo I
DERECHO DE ASOCIACIÓN COMO BASE DEL DERECHO LABORAL
COLECTIVO.

EL TRABAJO EN LA NUEVA CONSTITUCION

En la Constitución Política vigente, uno de los aspectos más importantes y que tienen que ver con los Derechos Económicos Sociales y Culturales, (DESC), es entender al trabajo como el derecho que hace posible el que puedan cumplirse con los otros derechos fundamentales, los enunciados que constan en la Nueva Constitución representan un avance histórico:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...” (Art. 133); y “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores” (Art. 325)

El reconocer el trabajo y su ámbito productivo, hace justicia histórica, a personas y colectividades, garantiza igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a recursos de la producción.

La Constitución vigente, con el postulado del Buen Vivir o SumaK Kawsay presenta uno de los aspectos más importantes, la dignificación del trabajo, Carlos Castro² señala:

“...es el conferir al trabajo una dimensión humana y digna, rescatándole de la concepción mercantilizada y neoliberal que considera al trabajo y al trabajador como piezas del mecanismo de exacción y acumulación de riqueza.

² Carlos Castro. Lo Social en la Nueva Constitución. En Análisis de la Nueva Constitución 2008. Pág.

En efecto, la dignidad humana se basa en el concepto de que el ser humano es un fin en sí mismo, un ser que tiene fines propios que cumplir, de tal manera que el hombre no es un simple medio para alcanzar fines extraños o ajenos a los suyos, por lo que el trabajo no es más que la dignidad humana en acto, que le permite al ser humano el desarrollo integral de sus capacidades y potencialidades para alcanzar sus más grandes valores vitales”.

La nueva Constitución reconoce las diversas modalidades del trabajo, incluidas las labores de autosustento y cuidado humano, la garantía de una remuneración justa, que permita el sustento de la familia.

Se incorporan todos los principios tutelares protectores del trabajador, se prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral y la tercerización de las actividades, así como la contratación por horas.

Así como están estipuladas en la nueva Constitución las diversas modalidades de trabajo, así mismo garantiza, las posibilidades de asociación y de reclamo justo.

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Para conocer qué es el Derecho Colectivo del Trabajo, debemos comprender la importancia y la verdadera dimensión de los movimientos sindicales y la posterior presencia de los movimientos sociales, que dieron origen a este derecho y sus repercusiones, en la consecución de un orden social más justo, así como las grandes corrientes, tendencias y cambios que sirvieron de fundamento a la normatividad.

Es necesario conocer y tener una clara concepción del origen de las principales instituciones del Derecho Laboral Colectivo y su inmediata relación con los seres humanos, que mediante su trabajo aspiran no solo a tener unas condiciones de vida dignas y justas, sino a realizarse como personas.

El derecho de asociación sindical, considerado como uno de los derechos denominados especiales, está en íntima conexión con los derechos también colectivos denominados reunión y asociación, lo que nos ubica en un derecho de rango constitucional.

Por ello, es necesario conocer acerca de las nociones y conceptos, que han servido de fundamento al derecho de asociación, como estructura indispensable para analizar e interpretar la norma teniendo siempre como base la Constitución Política, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificados e incorporados a la legislación nacional, la jurisprudencia y la doctrina nacional e internacional.

LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS

Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines: (Art. 441 Código del Trabajo vigente).

- La capacitación profesional;
- La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro y;
- Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

Las asociaciones profesionales y sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que lleva la Dirección Regional del Trabajo.

Para los efectos contemplados anteriormente los fundadores no pueden ser un número menor a treinta y deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos: (Art. 443)

- Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital. La misma contendrá:
 - Lugar, día y hora de la instalación de la asamblea,
 - Nombres y apellidos,
 - Número de concurrentes

El comité de empresa esta formado por la mitad más uno de los trabajadores. (Inciso Tercero. Art. 452 y 459)

El Sindicato o Asociación deberá estar constituido por treinta trabajadores como mínimo.

Designación de un director y un secretario para la reunión;

Puntos a tratarse en la asamblea, específicamente la constitución de la organización;

Resolución de constituir la asociación debidamente aprobada,

Designación de la directiva provisional y autorización que continúen los tramites hasta su culminación;

De existir proyecto de estatutos, primero lectura y aprobación;

Nombres y firmas autógrafas o huellas digitales de quienes no sepan firmar, de la directiva provisional y de los asistentes a la asamblea.

Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados así mismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado.

Nomina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro de trabajo y domicilio de cada uno de ellos, y;

Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Tales documentos son entregados al Director Regional del Trabajo, quien con la ayuda del Departamento de Organizaciones Laborales, realiza el trámite constatando que el estatuto no contravenga la Constitución ni Leyes (Art. 443-444)

El Inspector del Trabajo de la jurisdicción a la que pertenezca la asociación debe certificar que las personas que hayan constituido la asociación según el caso sean trabajadores de esa empresa y la declaración que se ha cumplido con el requisito de número y porcentaje de asistentes determinados en la ley, informando la fuente en la que constató dichos datos.

La Dirección Regional del Trabajo redacta la resolución disponiendo la inscripción de la organización y la remite junto con la documentación al despacho del Ministro del Trabajo.

Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro en el plazo máximo de treinta días ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo. De no haber cumplido el Ministro con lo anterior, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Si los estatutos tuvieren disposiciones contrarias a la Constitución o a las leyes, el Ministro dispondrá que no se registre la asociación o sindicato y dentro del mencionado plazo lo comunicará a la asociación indicando sus razones. (Art.445)

Los estatutos deberán contener las disposiciones relativas a las siguientes materias: (Art. 447)

- Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
- Representación legal del mismo;
- Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominaciones, períodos, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción.
- Obligaciones y derechos de los afiliados;
- Condiciones para la admisión de nuevos socios;
- Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pargo y determinación del objeto de las primeras.
- La cuota mínima deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración.
- Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia.
- Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas.
- Prohibición al sindicato o asociación a intervenir en actos de política partidista o religiosa y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos.
- Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación y

Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.

Cabe destacar que para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que

se quiere integrar tal asociación, pues no se presume la voluntad de los socios.
(Art.448)

CONTRATACIÓN COLECTIVA

Ahora analizaremos la segunda institución del Derecho Colectivo del Trabajo, el contrato colectivo, que surge como resultado de las actividades de las asociaciones profesionales, pues éstas velarán para que a través de contrato colectivo se cumplan todas las aspiraciones de sus representados.

La contratación colectiva nació a partir de la concepción del pensamiento liberal por parte del Estado permitiendo que la fuerzas de la producción, empleadores y trabajadores, acuerden libremente las condiciones en las que se van a llevar a cabo las relaciones laborales de una determinada empresa; de no haber un mecanismo de contratación colectiva, se estaría sujeto a los requerimientos mínimos legales que imponga el ente Estatal para tales relaciones sin que se de ningún tipo de progreso en los derechos de la clase trabajadora.

Las denominadas conquistas laborales no se harían verdaderas si cada trabajador intentara individualmente pedir las ya que su intento sería vano frente a la clase empleadora cuya fuerza requiere de la unión de voluntades por parte de los trabajadores para que de manera colectiva se hagan extensivos los pedidos hacia el patrono en busca de mejoras laborales.

Gino Guigni³, conceptualiza al derecho colectivo como " ... aquella parte del derecho del trabajo concerniente al complejo de normas instrumentales, puestas por el Estado o por las mismas organizaciones de trabajadores y de empleadores que disciplinan el conflicto, que genera la desigual distribución de poder en los procesos productivos y la consiguiente actividad autónoma de producción jurídica atinente a las relaciones de trabajo ... "; estableciendo una diferencia importante entre la actividad que regula el Estado a través de la Ley y otra, la generada por las

³ Gino Cuigni. Citado por Guido Machiaquevello. Op. Cit.

propias organizaciones de trabajadores que conjuntamente con el empleador crean disposiciones que regulan la relación laboral.

Barassi⁴, define al contrato colectivo de trabajo como "... un acuerdo normativo estipulado entre asociaciones sindicales reconocidas y destinado a producir efectos jurídicos en las categorías representadas respecto de las relaciones de trabajo o de las relaciones económicas."

La utilización de la palabra "normativo" ha sido criticada y censurada por algunos tratadistas, quienes consideran que se debe aplicar "...la expresión de la ley suiza sobre convenciones colectivas del año 1941, que llama "cláusulas de condiciones de trabajo" a las que impone reglas imperativas que deben acatar los contratos... ".

Duguit⁵, por su parte señala que: "El contrato colectivo es una categoría nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un contrato-ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberá pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos... ".

La legislación laboral española considera que el pacto colectivo de trabajo establece las condiciones de trabajo celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas para establecer normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean estos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquellos o éstos pertenezcan en la demarcación respectiva.

En el Ecuador, el Código del Trabajo señala en el artículo 220 que el contrato colectivo o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o

⁴ Barassi. Tratado de Derecho del Trabajo. Volumen 1

⁵ Duguit. Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código Napoleónico.

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.

FORMALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del trabajo y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

ORGANIZACIÓN LABORAL CON LA QUE DEBE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PRIVADO

Sobre esta base, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa y en caso de no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

ORGANIZACIÓN LABORAL CON LA QUE DEBE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO

En cambio, en las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.

NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA DIRECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CAPACIDAD PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO

Los representantes no podrán exceder de quince principales y quince suplentes, que acreditarán la voluntad mayoritaria con la presentación del documento, en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo; y, justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por el nombramiento legalmente conferido.

REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR Y SU CAPACIDAD PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO

Los empleadores justificarán su representación con el nombramiento de Gerente debidamente inscrito en el Registro Mercantil conforme al derecho común.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO

En el contrato colectivo se indicarán también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES

En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

En los pactos colectivos deberá establecerse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

ACCIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO COLECTIVO

La o las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

DISOLUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES

En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los Asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

PREEMINENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO

Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

DE LA CAPACIDAD DE LOS REPRESENTANTES DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores personas mayores de dieciocho años.

EFFECTOS DE LA NULIDAD DE LOS CONTRATOS

La nulidad de los contratos colectivos de trabajo que los afecte sólo podrá ser alegada por los trabajadores, conforme lo señalado en el inciso 2 del artículo 40 del Código del Trabajo.

LIMITE DEL AMPARO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas que, total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Las organizaciones de los trabajadores presentarán ante el inspector del trabajo competente el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien notificará con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

TRÁMITE OBLIGATORIO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Si transcurridos los plazos señalados, esto es los treinta días o la ampliación, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

CONTENIDO DE LA RECLAMACIÓN

La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación; Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificaran su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Se adjuntarán al escrito de reclamación las pruebas instrumentales de que dispongan.

TÉRMINO PARA CONTESTAR

Una vez que el Director Regional del Trabajo recibe la reclamación, dentro de las veinticuatro horas siguientes, dispone se notifique al requerido (empleador) concediéndole tres días para contestar.

CONTESTACIÓN A LA RECLAMACIÓN

La contestación a la reclamación contendrá:

- 1.Designación de la autoridad ante quien comparece;
- 2.Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
- 3.Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
- 4.Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
- 5.El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

A este escrito deben acompañarse las pruebas instrumentales de que disponga el empleador.

CONTESTACIÓN TOTALMENTE FAVORABLE

Cuando la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Vencido el término para contestar, si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

En esta audiencia, los trabajadores están obligados a concurrir por medio de representantes con credenciales suficientes, mientras que los empleadores por sí mismo o por medio de mandatarios autorizados por escrito. Ya instalada la audiencia, el Tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación y bajo ningún concepto el tribunal aceptará, para llegar a un acuerdo, la remoción de ninguno de los trabajadores, salvo que hubiere el trabajador atentado contra la persona o bienes del empleador o sus representantes.

En el evento de que en la audiencia de conciliación se llegare a un acuerdo parcial, se levantará un acta en el que conste lo convenido y lo suscribirán las partes y se continuará con los puntos que no han sido acordados.

TÉRMINO DE INDAGACIONES

Si en la audiencia de conciliación no se llegare a ningún acuerdo o produjere un acuerdo parcial, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas.

RESOLUCIÓN

Concluido el término, el Tribunal resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

PEDIDO DE AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN

La resolución causará ejecutoria, pero cualquiera de las partes podrá pedir aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO

La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

PROHIBICIÓN DE DESPIDO Y DESAHUCIO DE TRABAJADORES

Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites.

PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Si el empleador, pese a la prohibición señalada, despide o desahucia a uno o más trabajadores, los indemnizará con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que tiene derecho.

IMPOSIBILIDAD DE PRESENTACIÓN DE PLIEGO DE PETICIONES

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, los trabajadores no podrán presentar pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

ARCHIVO DEL PLIEGO DE PETICIONES

Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.

DECLARATORIA DE HUELGA

Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga si, notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

REVISABILIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

- b) Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato.

- c) Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE REVISIÓN

La solicitud de revisión deberá ser presentada por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años.

TRAMITE

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

Para la revisión del contrato se observara el mismo tramite que para su celebración por primera vez, observándose las disposiciones legales constantes a partir del Art. 220 del código del trabajo, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 a este código en la parte relativa en las indemnizaciones, siempre y cuando el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

FACULTAD DEL EMPLEADOR

En el caso de que sean varios los empleadores quienes hayan participado en la revisión el contrato y alguno o algunos de los empleadores no aceptaren la reforma, está en libertad de separarse, quedando obligado 'a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

CAUSALES DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Los contratos o pactos colectivos terminan:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; y,
- Por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

EFFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO

En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se remitirá a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con las siguientes condiciones.

PETICIÓN DE OBLIGATORIEDAD DE UN CONTRATO

Los empleadores o los trabajadores, en el caso señalado anteriormente, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas. Para este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo de que los solicitantes constituyen la mayoría señalada, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.

DECLARATORIA DE OBLIGATORIEDAD

Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.

TRÁMITE DE LA OPOSICIÓN

Si dentro del plazo de quince días se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo.

OPOSICIÓN A LA OBLIGATORIEDAD DEL CONTRATO

Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para que realice una audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. El Director Regional del Trabajo emitirá su dictamen ante el Ministro de Trabajo y Empleo, el

cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

APLICACIÓN DEL CONTRATO

El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

FIJACIÓN DEL PLAZO DE VIGENCIA

El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.

REVISIÓN DEL CONTRATO

Dentro del plazo de tres meses señalados anteriormente y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 del Código del Trabajo.

FIN DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO

La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.

ACCIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

“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. Es necesario para que el conflicto exista, una causa y que ésta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, de conformidad a lo cual se produzca entre las partes cierto antagonismo. Esta situación debe materializarse en hechos concretos; porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento”⁶.

Julio César Trujillo señala: “Las relaciones de trabajo dentro del sistema capitalista de producción son fuente permanente de tensiones sociales, cuyos principales protagonistas son el empresario y el trabajador; estas tensiones, con frecuencia desatan confrontaciones entre sus protagonistas en cuanto son titulares de derechos o aspiraciones contrapuestos; las confrontaciones reciben el nombre de conflictos, aunque otros autores prefieren denominarlas controversias, mientras unos terceros consideran que ambos términos pueden emplearse indistintamente”⁷

Los conflictos colectivos de trabajo, son consecuencia de la negativa de los empleadores a las demandas de tipo reivindicativo propuestas por los trabajadores, o también cuando se han incumplido por parte del empleador, las normas del contrato colectivo o del acta transaccional.

⁶ Guillermo Cabanellas. Derecho de los Conflictos Laborales. Pág. 69

⁷ Julio C. Trujillo. Op. Cit pág 307

Dentro de la convivencia social en general siempre existe el conflicto y el consenso, no siendo diferente en la convivencia laboral, pues los objetivos de las partes involucradas en esta convivencia son distintos, así la parte del capital aspira sobre todo rentabilidad y quien presta sus servicios es decir la parte trabajadora, aspira una retribución justa y condiciones que permitan acceder a un mejor nivel de vida.

Las relaciones de trabajo atienden las relaciones entre el capital y el trabajo, siendo el Derecho Laboral la rama del Derecho que se dedica a su estudio, así como estudia el tema de los conflictos laborales. Los conflictos laborales son procesos que utilizan las partes ya mencionadas para contribuir a la conquista de sus objetivos. Es un hecho connatural a la relación del trabajo y un medio efectivo de presión para alcanzar objetivos previamente determinados en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Etimológicamente conflicto se deriva del latín *conflictus*, que significa combate, lucha o antagonismo. El conflicto colectivo puede entenderse como toda discrepancia fundamentada en el trabajo o con relación a los intereses que en él se suscitan, exteriorizados por sujetos colectivos. Siendo este una modalidad compleja de la expresividad que caracteriza a los sistemas de relaciones laborales.

De lo señalado se pueden deducir tres elementos:

Conflicto, es decir intereses contrapuestos en conflicto.

Colectivo, es decir que surgen de las relaciones colectivas del trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en el que se lesiona o puede lesionarse derechos de los trabajadores o que afectar el interés profesional, siendo el mismo Estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por vía pacífica.

Trabajo, es decir que el conflicto se debe dar en el ámbito de la convivencia laboral.⁸

⁸ Diario "La Hora" Doctrina y Jurisprudencia. www.LaHora.com

Según Luis Alcalá Zamora y Castillo “la oposición ocasional de intereses, pretensiones o actividades entre un patrono o varios empresarios, de una parte y uno o más trabajadores a servicio, por otro lado, siempre se que origine en el trabajo o pretenda solución mas menos coactiva sobre el opuesto sector”⁹

En el Artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral de España, los conflictos colectivos son “las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa”.

En el Código del Trabajo se dedica un capítulo a los conflictos colectivos, abordando temas como los siguientes: Derecho de huelga, pliego de peticiones, integración de tribunal de conciliación y arbitraje, tribunales superiores de conciliación y arbitraje, su integración, trámite de recurso en segunda instancia, efectos de los fallos, atribuciones del Ministerio del Trabajo y empleo, sanciones por incumplimientos del fallo, etc.

Dentro del análisis del conflicto colectivo vemos que el Estado, es el más interesado en que estos conflictos se resuelvan por una vía pacífica, pues afecta a la productividad, por esta razón vemos que tanto en la Constitución 1998, como en el Código del Trabajo para la solución de conflictos se adoptará el diálogo social, para la solución de conflictos del trabajo y formulación de acuerdos, de igual manera estos conflictos serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

En el Art. 35 numeral 13 de la Constitución Política del Ecuador del año 1998 se reconoce que: “los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo.”

⁹ Citado por Dr. Patricio Baca Mancheno. Derecho Laboral. Texto Guía. Maestría Derecho Empresarial.

Así mismo la Constitución Política del Ecuador ahora vigente habla del conflicto de trabajo en su artículo 326 numerales 10 y 12, el primero establece que “se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos” y en el segundo “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”.

Capítulo II

EL PLIEGO DE PETICIONES

“El Derecho Colectivo del Trabajo, es la parte del Derecho del Trabajo que con sus principios, instituciones y normas propias regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores; la celebración, contenido y efectos del contrato colectivo, prevención y solución de los conflictos colectivos, así como la declaratoria, desarrollo y efectos de la huelga y el paro, y el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional”¹⁰

Algunos autores coinciden en asignar a esta parte del Derecho del Trabajo, Derecho Colectivo tres instituciones básicas:

Las asociaciones profesionales o sindicatos
Los contratos, convenios o pactos colectivos, y
Los conflictos colectivos

De Buen y De la Cueva, añaden a éstas, el reglamento interno y Julio César Trujillo la participación activa de los trabajadores organizados, en la gestión de la empresa y en las decisiones nacionales.¹¹

Sin estas instituciones básicas no podríamos hablar de El Pliego de Peticiones ya que son anteriores a ésta y de las cuales se deriva. Para tratar el tema que nos ocupa conviene revisar la institución “Conflictos Colectivos” Cabanellas expresa:

“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. Es necesario para que el conflicto exista, una causa y que ésta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, de conformidad a lo cual se produzca entre las

¹⁰ Julio C. Trujillo. Op. Cit. Pág 42

¹¹ Citados Por Julio C. Trujillo Op. Cit. Pág 29

partes cierto antagonismo. Esta situación debe materializarse en hechos concretos; porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento”¹².

Julio César Trujillo señala: “Las relaciones de trabajo dentro del sistema capitalista de producción son fuente permanente de tensiones sociales, cuyos principales protagonistas son el empresario y el trabajador; estas tensiones, con frecuencia desatan confrontaciones entre sus protagonistas en cuanto son titulares de derechos o aspiraciones contrapuestos; las confrontaciones reciben el nombre de conflictos, aunque otros autores prefieren denominarlas controversias, mientras unos terceros consideran que ambos términos pueden emplearse indistintamente”¹³

Los conflictos colectivos de trabajo, son consecuencia de la negativa de los empleadores a las demandas de tipo reivindicativo propuestas por los trabajadores, o también cuando se han incumplido por parte del empleador, las normas del contrato colectivo o del acta transaccional.

El Código de Trabajo en el Art. 468.- Pliego de Peticiones.- dice: “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...”¹⁴

No existiendo normas expresas en la Ley Laboral vigente, sobre el planteamiento del Pliego de Peticiones, debemos remitirnos al Código Adjetivo Civil, y por analogía con la demanda, debería reunir los requisitos constantes en lo prescribe el Art. 67.¹⁵:

¹² Guillermo Cabanellas. Derecho de los Conflictos Laborales. Pág. 69

¹³ Julio C. Trujillo. Op. Cit pág 307

¹⁴ Nueva Codificación del Código de Trabajo Año 2006.

¹⁵ Dr. Jorge Vázquez López. Derecho Laboral Práctico y El Juicio Oral. Pág. 179

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar...”¹⁶

Ramiro Acosta Cerón manifiesta concordando con Luis Jaramillo Pérez que la ley no determina el alcance de la expresión “peticiones concretas” del pliego, de donde toma su punto de partida, en el campo legal, el conflicto colectivo, así como la ley no determina los campos o aspectos a que deben referirse las peticiones concretas del Pliego. Y por la finalidad de las mismas, se podría hacer la siguiente clasificación:

Pliego de peticiones de Derecho;

Pliego de peticiones reivindicativas o de intereses,

Pliego de peticiones Mixtos –que son los que en mayor número se presentan-¹⁷.

Pliego de Peticiones de Derecho.- Cabanellas expresa: “Son aquellos que versan sobre la interpretación y la aplicación de normas legales o contratos colectivos preexistentes”¹⁸

Pliego de Peticiones Reivindicativas o de intereses.- Son los que versan sobre la formación de nuevas condiciones de trabajo.

Pliegos de Mixtos.- Son aquellos en se cuestionan tanto asuntos de Derecho como asuntos de carácter reivindicativos, por eso, su denominación de mixtos. Este tipo de pliego es el que con mayor frecuencia se presenta en nuestro país.

¹⁶ Nueva Codificación del Código de Trabajo Año 2008.

¹⁷ Ramiro Acosta Cerón. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Págs 73-99.

¹⁸ Guillermo Cabanellas. Citado por Acosta Cerón

Trámite de pliego de peticiones

Procede cuando se ha suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores.

Quién puede presentar

El pliego de peticiones puede ser presentado por el Comité de Empresas o el Comité Especial Legalmente constituido.

Si es presentado por el comité de empresa, debe llevar adjunto dos copias certificadas del acta de la sesión de la asamblea general, en la cual por la mayoría de los trabajadores presentes deciden presentar el pliego de peticiones. Se debe acompañar los nombramientos de los miembros de la directiva.

Si se trata de comité especial, el pliego debe llevar adjunto dos copias con firmas autógrafas de la constitución y la decisión de presentar el pliego de peticiones.

En los dos documentos deben constar los nombres de los concurrentes y las firmas autógrafas.

Los concurrentes a la asamblea, conforme lo establecido en el Código del Trabajo, deben ser mas del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores de la empresa, pero nunca menos de treinta. De igual manera, se deben adjuntar los nombramientos de los miembros de la directiva del comité

ANTE QUIEN SE PRESENTA

Ante el Inspector del Trabajo, quien en caso de no contener los requisitos señalados, devolverá el pliego a los trabajadores a fin de que se cumpla con las disposiciones legales.

CUANDO SE PRESENTA EN CONTRA DE UNA ENTIDAD DEL ESTADO

Cuando el pliego de peticiones se presenta en contra de instituciones del sector público, deberá contarse con la intervención del señor Procurador General del Estado o uno de sus representantes, esto es lo Ministro Fiscal o Agente Fiscal.

NOTIFICACION AL EMPLEADOR

Recibido el pliego, el Inspector del Trabajo notificará dentro de veinticuatro horas al empleador, debiendo para el efecto dictar la primera providencia aceptando a trámite y concediendo tres días para contestar al empleador.

CONTESTACION

Si la contestación fuera favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes ante el Inspector de Trabajo y termina el conflicto.

ENVIO A LA DIRECCION DE MEDIACION LABORAL

Si no hubiera contestación o si esta no fuera enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, se remitirá el expediente a la Dirección de Mediación Laboral para que, a través de sus funcionarios, convoque a las partes cuantas veces considere necesario, con 24 horas de anticipación por lo menos, a fin de que se procuren superar las diferencias existentes. (Art 470)

TERMINO QUE DEBE PERMANECER EN MEDIACION LABORAL

El expediente podrá permanecer un término de 15 días contados desde la fecha de inicio de la intervención por parte de la Dirección de Medición Laboral, a menos que las partes, esto es trabajadores y empleadores en forma conjunta, soliciten la ampliación del término.

INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA DIRECCION DE MEDIACION LABORAL

En caso de que el empleador no concurra en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, termina la etapa de mediación obligatoria y se remite el expediente al Inspector del Trabajo.

En caso de que los trabajadores no concurren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de 15 días, transcurrido el cual se enviara el expediente al Inspector del Trabajo.

CONCURRENCIA A LA MEDIACION OBLIGATORIA

Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes, mientras que los empleadores por si mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito. (Art. 470)

QUE PUEDE OCURRIR EN LA DIRECCION DE MEDIACION LABORAL

- 1.- si se logra un acuerdo entre las partes, se suscribirá un acta y termina el conflicto.
- 2.- si el acuerdo fuere parcial, se celebrara el acta correspondiente en la que costaran los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos, siendo estos últimos los que serán sometidos al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- 3.- si no hubiera ningún acuerdo se remitirá el expediente con todo lo actuado y un informe del director de mediación laboral al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones para que continúe con el trámite.

CONFORMACION DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El inspector del trabajo, una vez que recibe el expediente de la dirección de medicina laboral, ordenara a las partes que dentro de las 48 horas siguientes se

designen los vocales principales y suplentes que serán posesionados dentro de las 24 horas de haber conocido la designación ante el mismo funcionario. (Art. 474)

En caso de que los trabajadores y el empleador. O ambos. No hubieren designado y posesionado a los vocales, serán designados por el inspector del trabajo.

El tribunal de conciliación y arbitraje estará conformado por cinco vocales:

El inspector de trabajo que presidirá el tribunal

Dos vocales designados por el empleador con sus respectivos suplentes;

Dos vocales designados por los trabajadores con sus respectivos suplentes;

SECRETARIO DEL TRIBUNAL

Los vocales designaran de fuera de su seno al secretario y mientras lo hagan, actuara en tal función la persona designada por la autoridad que conoce el pliego.

QUIENES NO PUEDEN SER VOCALES DEL TRIBUNAL

Las personas que tuvieren interés directo con la empresa o negocio o en la causa que se tramite y, en caso de trasgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

AUDIENCIA DE CONCILIACION

Posesionados los vocales, el presidente del tribunal que es el inspector del trabajo, mediante providencia señalara día y hora para la audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro de los 2 días siguientes a la posesión de los vocales.

En la audiencia, el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo, se elaborara un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes.

TERMINO DE PRUEBA E INDAGACIONES

En caso de que la audiencia de conciliación no se llegue a un acuerdo, el tribunal abrirá un término de prueba improrrogable por 6 días.

DE LAS SESIONES DEL TRIBUNAL

Para que el tribunal de conciliación y arbitraje puedan sesionar; se necesita:

Estar obligatoriamente presente el presidente y si este faltara no puede haber sesión;

Si falta alguno de los vocales principales, lo reemplaza en esa sesión uno de los suplentes de acuerdo al orden del nombramiento.

Deben estar presentes por lo menos tres vocales.

En caso de que estén dos vocales no puede reunirse el tribunal.

VOTACION

Se requiere para adoptar resoluciones tres votos conformes.

CINCO VOCALES TRES VOTOS CONFORMES

CUATRO VOCALES TRES VOTOS CONFORMES

TRES VOCALES TRES VOTOS CONFORMES

SENTENCIA

Concluido el término de prueba el tribunal debe dictar obligatoriamente en el término de tres días su fallo.

Si una de las partes o ambas no interponen el recurso de apelación, se ejecutoria el fallo.

RECURSOS

Del fallo dictado por el tribunal las partes pueden pedir aclaración o ampliación en el término de dos días, tiempo del que también dispone el tribunal para resolver.

Del fallo se pueden presentar recursos de apelación y nulidad para ante el superior.

TRAMITE DEL RECURSO

El inspector de trabajo que presidió el tribunal de conciliación y arbitraje, siempre que reúna el requisito de haber sido interpuesto oportunamente, concederá el recurso y enviará el expediente al Director Regional del Trabajo dentro de los días siguientes.

TRAMITE DE RECURSO DE SEGUNDA INSTANCIA

Una vez que el director regional del trabajo recibió el proceso, ordenara que las partes designen dentro de 48 horas a sus vocales, que se posesionaran dentro de las 24 horas siguientes a la notificación del nombramiento. (Art. 488)

INTEGRACION DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Estará conformada por cinco vocales:

El director regional del trabajo que presidirá el tribunal;

Dos vocales designados por el empleador con sus respectivos suplentes;

Dos vocales designados por los trabajadores con sus respectivos suplentes;

SECRETARIO DEL TRIBUNAL

El secretario del tribunal es el secretario de la dirección regional del trabajo. (Art. 487)

AUDIENCIA DE CONCILIACION

El presidente del tribunal mediante providencia señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que deberá realizarse dentro de las 48 horas siguientes a la posesión de los vocales.

Durante la audiencia, el tribunal oír a las partes que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes y propondrá las bases de conciliación.

De llegarse a un acuerdo, se elaborara un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes.

SENTENCIA

El tribunal tiene el término de 3 días para dictar su fallo, contados desde el momento en que concluye la audiencia de conciliación.

De este fallo se puede solicitar ampliación y aclaración solamente.

CAUSALES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES PUEDEN DECLARAR LA HUELGA

Los trabajadores pueden declarar la huelga en los siguientes casos:

Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa.

Si después de notificado, el empleador despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúese el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica, o contra la persona del empleador o su representante.

Si no se organiza el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 del Código del Trabajo o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los 3 días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores.

Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en unanimidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto.

Si no se pronuncia el fallo en el término de 3 días.

Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria el empleador o su representante faltare en forma injustificada a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interponga entre

ellas 2 días hábiles y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse de la certificación de inasistencia del empleador o su representante y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión.

Si el empleador sacare maquinaria con el claro objeto de dismantelar la empresa, debiendo notificar los trabajadores al Inspector del Trabajo, quien luego de verificar el hecho, dispondrá el reinicio inmediato de las actividades si este no fuere el caso.

En este caso. La huelga será declarada ipso facto. (Art. 497)

DECLARATORIA DE HUELGA

La huelga pueden declararla el Comité de Empresa o la mitad más uno de los trabajadores de la empresa y en caso de que la huelga sea declarada ilícita, los trabajadores no tienen derecho al cobro de sus remuneraciones y el empleador puede despedir a los huelguistas previo trámite de visto bueno.

En caso de que la huelga sea declarada lícita, queda garantizada la permanencia de los trabajadores por un año y además cobrar las remuneraciones.

CUANDO PUEDE DECLARARSE LA HUELGA ILÍCITA

Solo cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

REGULACIÓN DE HONORARIOS PARA LOS MIEMBROS DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y SUPERIOR DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El Director Regional del Trabajo regulará los honorarios que deben percibir los vocales y el secretario del tribunal de Conciliación y Arbitraje así como de los

peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores, esto es que un porcentaje mayor de los honorarios será pagado por los empleadores.

El Viceministro del Trabajo será en cambio el que fije y regule los honorarios de los vocales y secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje y de los peritos.

De la resolución que dicta el Director Regional del Trabajo respecto a la regulación de honorario, si alguna de las partes no está conforme podrá apelar dentro de los dos días siguientes de notificado ante el Viceministro del Trabajo, quien debe fallar en el termino de 2 días de recibido el proceso.

CAPITULO III
ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION ECUATORIANA Y
COLOMBIANA.
Pliego de Peticiones

CONCILIACION Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS LABORALES Ley de Colombia 14786

Para analizar la legislación colombiana, tomaremos la institución jurídica de la Conciliación y Arbitraje, como un instrumento básico, en la solución de los Conflictos Colectivos, dentro del Derecho Colectivo del Trabajo.

La legislación laboral colombiana señala:

Art. 1- Los conflictos de intereses cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, se substanciaran conforme a las disposiciones de la presente ley.

Art. 2- Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.

La legislación ecuatoriana en el Art. 470 señala la Conciliación obligatoria, concordando de esta manera la legislación colombiana con la de Ecuador.

AUTORIDADES COMPETENTES

Art. 3- La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones

públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.

Art. 4- Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieran sugerirse en su reemplazo no fuere admitida, el mediador invitara a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó.

Art. 5- Aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará: a) El nombre del árbitro; b) Los puntos en discusión; c) Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso, término de producción de las mismas; d) Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro. El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

LA SENTENCIA ARBITRAL

Art. 6- La sentencia arbitral será dictada en el término de diez días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de seis meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, que deberá interponerse conforme a lo prescripto en el art. 126, in-fine del decreto 32347/44 (ley 12948), fundado en haberse laudado en cuestiones no comprendidas o fuera del término convenido. El decreto 32347/44 ha sido sustituido por la ley 18345.

Art. 7- El laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14250. En lo que respecta a su vigencia será de aplicación lo dispuesto por el art. 17 in-fine de la citada ley.

Art. 8- Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplan los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Se consideraran medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La

autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes, se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

Art. 9- En el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o mas contratos de trabajo o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa de mil a diez mil pesos por cada trabajador afectado.

LA HUELGA

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de lo producido por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación. Respecto a multas véase la ley 18694/70.

Art. 10- La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el artículo 11 de la presente ley.

Art. 11- Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscripto un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

Art. 12- Las disposiciones de la presente ley, en lo referente a la gestión conciliatoria, podrán aplicarse también en los casos de conflictos colectivos de

derecho, como instancia previa voluntaria a la intervención que le compete a las comisiones paritarias a que se refiere el artículo 14 de la ley 14250. El sometimiento al procedimiento indicado no impide la intervención ulterior de los organismos mencionados.

Art. 13- La concurrencia ante la autoridad de aplicación será obligatoria y la incomparecencia injustificada será sancionada de conformidad con lo previsto por el decreto 21877/44. El régimen de sanciones del decreto 21877/44 ha sido sustituido por la ley 18694 del 29-5-70.

Art. 14- La presente ley no es de aplicación a los diferendos suscitados en las actividades reguladas por las leyes 12713 y 13020 ni afecta el derecho de las partes a acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

Art. 15- Comuníquese al Poder ejecutivo.

SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA SOBRE EL PLIEGO DE PETICIONES QUE FUERA RESUELTO POR UN TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO

La Corte Constitucional revisó la tutela instaurada por el Sindicato Nacional de la Industria NN, contra el Ministerio de la Protección Social, por la presunta violación a la libre asociación sindical, al debido proceso y al derecho de negociación colectiva, al haber convocado, una vez concluida la etapa de arreglo directo entre empleador y sindicato, un Tribunal de Arbitramento Obligatorio a pesar de que la Asamblea del sindicato había decidido retirar el pliego de peticiones.¹⁹

Para determinar si efectivamente se violaron los derechos invocados por el demandante, la Corte examinó en primer lugar la posibilidad de las personas jurídicas de proteger sus derechos por vía de tutela, encontrando que según criterios jurisprudenciales anteriores puede darse tal amparo siempre y cuando

¹⁹ Alejandra Trujillo. Revista Cultura y Trabajo N° 65. Medellín Colombia 2005

exista vulneración o amenaza de un derecho fundamental del que puedan ser sujetos. En el caso específico de los sindicatos, la Corte había autorizado el reclamo de sus derechos fundamentales y los de las personas que los integran. Analizando el problema jurídico principal a tratar, en la sentencia la Corte se pregunta cómo y cuándo nacen los conflictos colectivos. Para responder este asunto acude a la Constitución y a la normatividad vigente, sin encontrar referencia expresa al respecto que le permita de plano dar una respuesta ajustada a derecho.

Sin embargo, sin que con este procedimiento exegético se agote la interpretación normativa, acude al artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo que trata el tema de la denuncia de la convención colectiva, de donde infiere que el conflicto colectivo se inicia con la denuncia de una o de ambas partes, siempre y cuando a continuación se presente un pliego de peticiones por parte del sindicato.

Es decir que el pliego de peticiones es condición esencial y necesaria de los conflictos colectivos, ya que en él se consagran aquellos puntos sobre los cuales el sindicato está interesado en negociar y las propuestas que por su parte pone en discusión.

Es a través del pliego de peticiones que se define sobre qué aspectos se entrará a negociar con el patrono. De otro modo se perderían, por ejemplo, reivindicaciones anteriores que los trabajadores, que por estar a su favor, quieren mantener.

Después de determinar con precisión cómo nacen los conflictos jurídicos, la Corte se ocupó de una segunda cuestión, también relevante para el caso: si es lícito el acto de retirar el pliego de peticiones. Para ello acude nuevamente a la legislación laboral y a la Constitución Política, sin encontrar ninguna norma que hiciera referencia a esto.

Es así como después de reconocer que el sindicato es una persona jurídica privada, aplicó el principio general del derecho que establece que para los particulares está permitido todo lo que no esté prohibido expresamente y no sea

contrario al orden público, y concluyó que sin haber prohibición expresa para el sindicato de retirar el pliego de peticiones, este está legitimado para hacerlo.

Como parte de su estrategia reivindicativa cuando intuye, por ejemplo, que no es el momento preciso y adecuado para sentarse a negociar. En esta sentencia introduce la Corte otro aspecto muy útil para las organizaciones sindicales: “negociar es más que proponer y someterse a las propuestas hechas, e implica un verdadero juego de intereses en el que, existiendo como límite obvio los derechos y las prohibiciones constitucionales y legales, quien negocia está en capacidad de elegir los diversos medios de que dispone para obtener sus fines.”

Entender de este modo el derecho a la negociación colectiva lleva a la Corte a reforzar sus argumentos para concluir que puede libremente el sindicato retirar el pliego, como lo hizo en este caso.

SENTENCIA DE REVISIÓN DE TUTELA

Queda entonces claro según esta Sentencia de Revisión de Tutela que, el constituyente al consagrar el derecho de negociación colectiva y el legislador no haber prohibido expresamente el retiro del pliego de peticiones, deberá entenderse que el retiro de dicho pliego en una negociación colectiva en la etapa de arreglo directo por parte del sindicato es un acto válido y que el conflicto laboral colectivo no pueda continuar.

Es un requisito de la esencia del conflicto laboral colectivo la existencia de un pliego de peticiones y, por lo tanto, al éste ser retirado el conflicto cesará por sustracción de materia. Además, porque se abriría la posibilidad de que se tomen decisiones adversas a los intereses de los trabajadores, haciendo que la relación asimétrica que existe entre las partes de la relación laboral, se haga aún más gravosa para la parte más débil de ella, vulnerándose igualmente el derecho de defensa.

En consecuencia si fue ajustada a derecho la actuación de la organización sindical, y el Ministerio de Protección Social vulneró de manera abierta, los derechos

fundamentales al debido proceso y a la negociación colectiva, al dictar la resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio cuando ni siquiera existía conflicto colectivo. Podría inferirse según los hechos que el Ministerio quería darle al conflicto el tratamiento más utilizado, para el beneficio de los patronos y en detrimento de los trabajadores.

ANÁLISIS COMPARATIVO LEGISLACIÓN DE COLOMBIA, ECUADOR Y AREA ANDINA

En la legislación Colombiana como en la del Área Andina, existe concordancia con la doctrina y jurisprudencia del Ecuador, porque al tratar sobre las asociaciones de trabajadores y los conflictos colectivos, coinciden en señalar que se tratan de instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo.

Los modernos tratadistas del Derecho Laboral²⁰, no aceptan la distinción, entre derecho individual y colectivo señalando la unicidad del Derecho del Trabajo, aunque interesa en este momento dar especial énfasis en el estudio del Derecho Colectivo, por encontrar en éste las instituciones como: el derecho de asociación y su función generadora de preceptos jurídicos, fuente autónoma del Derecho que se concreta en la contratación colectiva, función de autotutela, que tienen los trabajadores asociados. El conflicto colectivo y la huelga, son también instituciones jurídicas protectoras y generadoras de normas positivas.

EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

En relación al derecho de asociación, para analizar su vigencia en los países del Área Andina²¹, partiremos de un hecho: todos los Estados de la región han ratificado los Convenios Internacionales números 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

²⁰ Isabel Robalino Bolle. Profesora de Derecho Laboral. Universidad Católica del Ecuador.

²¹ Legislaciones de los países del Area Andina. O.I.T. Oficina Regional para América Latina. Lima. Legislación Comparada de los países del Acuerdo de Cartagena. Versión Preliminar.

El Convenio N° 11 sobre derecho de asociación en la agricultura, también han sido ratificados, a excepción de Bolivia, y el 141 relativo a organizaciones de trabajadores rurales solamente ha sido ratificado por Ecuador y Venezuela.

No obstante la ratificación de los convenios fundamentales sobre libertad sindical, aparecen en varias legislaciones aspectos restrictivos, que estudiaremos en base a los principios de los citados convenios.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, considera que el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, sin ninguna distinción, comprende, no sólo a los trabajadores y trabajadoras del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.

En este punto hay disposiciones restrictivas en varios países. Al respecto la Comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo, formuló observaciones a Bolivia y al Ecuador, sobre la limitación del derecho a sindicalizarse de los funcionarios públicos.

En lo concerniente al Ecuador la observación se refiere al Art. 10, literal g) de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que prohíbe a los servidores públicos el constituirse en sindicatos.

Consideramos que se trata de un error semántico, puesto que se permiten las asociaciones de dichos servidores públicos, equivalentes a sindicatos, si bien limitados en sus derechos, especialmente, en el de huelga.

De esta manera la legislación ecuatoriana se equipararía a la de Colombia que sí acepta el derecho de asociación en sindicato de los servidores públicos, pero con las mismas limitaciones.

Hay distinciones relativas a la nacionalidad: en Colombia los miembros del sindicato deben ser mayoritariamente de nacionalidad colombiana; en Bolivia y en el Perú no

pueden ser miembros del sindicato los trabajadores de confianza, y los niños, niñas y adolescentes no pueden serlo en estas dos naciones y en Venezuela.

TIPOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Las diversas legislaciones del Área Andina prevén varios tipos de organizaciones sindicales. En Bolivia y en el Ecuador se requieren más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa para formar un sindicato.

En Venezuela los trabajadores no dependientes pueden formar sus propias organizaciones sindicales, con un número mínimo de cien de la misma profesión u oficio, exigencia demasiado elevada, según la Comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto al pluralismo sindical las legislaciones que dan en forma más amplia lugar al optimismo, son las de Ecuador, Perú y Venezuela.

De mayor relevancia son las disposiciones legales para constituir sindicatos, "sin autorización previa", según la frase empleada en el Convenio N° 87, de la O.I.T.

La Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones interpretó que el subordinar la concesión de la personería jurídica a una resolución del Poder Ejecutivo, implica la necesidad de autorización previa para crear un sindicato.

De ello se desprende claramente, que la garantía de libertad sindical, establecida al excluir "la autorización previa", consiste en la aplicación de la doctrina de la realidad de la persona jurídica. Las legislaciones del Área Andina reconocen la realidad de la persona jurídica y exigen, previo el cumplimiento de ciertas formalidades, el registro del respectivo sindicato.

Por excepción Bolivia mantiene la doctrina de la ficción de la personalidad jurídica, que es concedida por el Estado mediante resolución del Poder Ejecutivo. El Ecuador reproduce en su Constitución y en el Código del Trabajo prácticamente en forma textual lo dispuesto en el Convenio N° 87.

Si analizamos las disposiciones relativas a la disolución de los sindicatos, en Colombia y Ecuador no procede la disolución de organizaciones sindicales por la vía administrativa. En Bolivia el Poder Ejecutivo puede disolver los sindicatos, federaciones y confederaciones cuando haya violación de las normas de la Ley General del Trabajo, en el Perú puede darse por parte de la autoridad administrativa la cancelación del registro del sindicato por disolución, fusión o absorción y por pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución.

En el Ecuador el comité de empresa puede ser declarado disuelto por el Ministro del Trabajo cuando el número de sus componentes llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total de la empresa, lo que la Comisión de expertos señaló como incompatible con el Convenio N° 87.

En el Ecuador, además de la disposición general de que "las organizaciones de los trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas sino mediante procedimiento judicial», el Código del Trabajo establece que "si una asociación profesional debidamente constituida ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la revisión de los documentos requeridos para su inscripción, el efecto de la misma se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos"²²,

Por lo que queda claramente establecido que se considera existente como persona jurídica desde su constitución, lo que equivale en sus consecuencias jurídicas a lo que dispone el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia: "toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personarí jurídica".

En la región los sindicatos tienen libertad de redactar sus propios estatutos. El contenido básico de los mismos está determinado en la legislación en Colombia, Ecuador y Venezuela. La prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa y de obligar a sus miembros a intervenir en dichos actos, existente en la regulación del Código del Trabajo del

²² Isabel Robalino. Op. Cit.

Ecuador ha sido observada por la Comisión de expertos al lamentar que la Ley N° 133, reformativo del Código del Trabajo, de 1991, no contenga modificaciones relativas a dicha prohibición.

Pueden, las organizaciones sindicales, también elegir libremente a sus dirigentes, con la restricción de que deben ser mayores de edad, lo que en el Ecuador sólo se refiere al comité de empresa. En Colombia no pueden ser dirigentes los extranjeros, en el Ecuador no pueden serlo del comité de empresa y en Venezuela los extranjeros deben contar con más de diez años de residencia en el país y autorización del Ministerio del Trabajo.

REQUISITOS

Otros requisitos son el saber leer y escribir, en Bolivia y Colombia, no estar condenados o llamados a juicio. En Bolivia deben haber cumplido con la Ley de Servicio Militar Obligatorio. En Colombia se requiere, además, estar ejerciendo la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato por más de seis meses; en el Ecuador se exige ser trabajador de la empresa, en una ambigua disposición del Código del Trabajo; en el Perú tener la antigüedad de un año al servicio del empleador.

En Colombia y Venezuela existen formalidades para la elección de la dirigencia sindical, en Colombia se establece, además, un periodo mínimo para el cual puede elegirse y en Venezuela el período máximo de tres años, limitación no aplicable a las federaciones y confederaciones.

La organización sindical interna compete a la asociación de trabajadores. En Bolivia y en Colombia hay disposiciones que permiten un control de las actividades por medio de las autoridades del trabajo, lo que ha sido observado por la Organización Internacional del Trabajo.

En materia de administración financiera en Colombia y en Venezuela se dispone que los fondos sindicales deban depositarse en una institución bancaria, dándose disposiciones sobre la forma de su movilización.

Las cotizaciones sindicales, medio normal para el financiamiento de las asociaciones profesionales, podrán ser deducidas de los salarios de los trabajadores, imponiéndose esta obligación al empleador, en los países de la región. En el Ecuador se establece una cuota mínima que deben pasar todos los trabajadores, no inferior al uno por ciento de su remuneración, sean afiliados o no al sindicato, medida que permite fortalecer al mismo.

En Colombia y Venezuela hay instituciones similares, referidas directamente a la vigencia de una convención colectiva. En el Ecuador hay también la cuota mínima del medio por ciento de las remuneraciones a favor de las confederaciones nacionales. Con relación a las actividades y programa de acción sindicales todos los países de la región legislan sobre ello como un medio para la defensa de los intereses colectivos que representan las organizaciones.

Medida protectora del desarrollo de la organización sindical es el permiso para cumplir comisiones sindicales, que debe otorgar el empleador. En Bolivia y Perú se ha legislado sobre este permiso sindical con goce de remuneración y en Colombia y Ecuador sin remuneración.

Las asociaciones de trabajadores pueden constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas. Los requisitos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de estas organizaciones de segundo y tercer grado son, en la región, los mismos que para el reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, a excepción de Bolivia que mantiene la doctrina de la ficción y prevé el otorgamiento de la personería jurídica mediante decreto del Ejecutivo.

Finalmente tenemos que mencionar las disposiciones de protección contra la discriminación antisindical y contra los actos de intromisión de los empleadores en las asociaciones de trabajadores.

Todas las legislaciones de la región prevén normas que regulan el fuero sindical, la garantía que gozan los dirigentes sindicales de no ser despedidos y desmejorados en sus relaciones de trabajo y trasladados a otro establecimiento de la misma empresa sin justa causa.

Esta garantía comprende a los fundadores de un sindicato en Colombia, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, y en Venezuela ampara a los que promueven la constitución de un sindicato, desde la fecha de notificación al inspector del trabajo hasta diez días después de que se registre o se niegue dicho registro.

En el Ecuador la garantía de protección sindical, en el período de organización comprende a todos los trabajadores, desde la notificación al inspector del trabajo de la reunión de la asamblea constitutiva de un sindicato o comité de empresa o cualquiera otra organización de trabajadores. Esta garantía perdura hasta que se integra las primeras directivas que a su vez gozará de fuero sindical.

NORMAS PROTECTORAS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En las legislaciones de todos los países de la región existen normas protectoras contra la intromisión indebida de los empleadores en las asociaciones de trabajadores, en algunos de ellos sancionando penalmente dicha intromisión.

Esta breve visión de las normas existentes en las constituciones y legislación laboral de los países de la Región Andina, nos permite concluir que en todos ellos se garantiza en la Constitución y en la Ley la libertad sindical, siendo la legislación venezolana de entre las más avanzadas en la materia. En las legislaciones positivas del Ecuador y Perú, aparece una tendencia restrictiva como se desprende de lo ya señalado.

Derecho inherente, hoy, al derecho sindical y derecho básico para imponer el cumplimiento de la ley y permitir el desarrollo del Derecho del Trabajo es el derecho de huelga. Éste se encuentra reconocido constitucionalmente en las legislaciones de todos los países de la región, con diversas características, algunas restricciones que han sido ya objeto de observaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

El Comité de libertad sindical consideró que sólo se justifican limitaciones en los casos en que la huelga deje de ser pacífica. El establecimiento de penas por

infringir la prohibición de decretar huelgas generales o de solidaridad, como se da en Bolivia, contiene restricciones excesivas, según la Comisión de expertos.

Ésta considera que resultan incompatibles con el convenio 87 las disposiciones de la ley Colombiana que prohíben la huelga y establecen penas cuando se decreta el estado de sitio. Además ha observado también la incompatibilidad con el mismo convenio 87 de la facultad que, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, da al Ministro del Trabajo de someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, una vez declarada la huelga, si desean o no someter las diferencias persistentes a un fallo arbitral; igualmente fue materia de observación la facultad del Ejecutivo de poner fin y someter a arbitraje el conflicto cuando la huelga se prolonga por sesenta días sin arreglo, o afecte los intereses de la economía nacional.

En lo que atañe a la legislación ecuatoriana la Comisión de expertos indicó que pueden plantear problemas de aplicación las disposiciones que establecen penas de prisión para los autores de paros colectivos, y los que participen en ellos, sanciones previstas por el Decreto N° 105 del 7 de junio de 1967, decreto vigente pero que no fue incorporado al Código Penal.

Según el Decreto Ley del 2 de julio de 1992, del Perú, no están amparadas por el mismo las modalidades irregulares de la huelga como la paralización intempestiva, en zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, ritmo lento de reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización con permanencia en el centro de trabajo.

Da también al Poder Ejecutivo la facultad de ordenar la inmediata reanudación de labores, suspendiendo la huelga, si ésta se prolonga excesivamente, deriva en actos de violencia o asuma características graves en su magnitud o consecuencia. Si después de ello fracasa el arreglo directo, resolverá el Ministerio del Trabajo.

La legislación de Venezuela permite la presencia colectiva de los trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, las huelgas de solidaridad, pero permite también que el Ejecutivo Nacional pueda disponer la terminación de una huelga, en

caso de que por su extensión, duración u otras circunstancias graves ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de parte de ella.

En tal caso se someterá el conflicto al arbitraje. En cuanto a las condiciones o requisitos previos para la declaratoria de huelga, para el comité de libertad sindical, éstos deben ser razonables y no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a la acción de las organizaciones sindicales y además el derecho de huelga "no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario, en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros".

A la luz de estos principios podemos observar que los requisitos previos en la mayoría de los países de la región están por debajo de estas exigencias. En todos ellos se requiere que se haya iniciado la etapa de arreglo directo y en Bolivia aun la de arbitraje, y que ambas hayan fracasado.

Debe ser adoptada por la mayoría de los trabajadores -en Bolivia por las tres cuartas partes del total-, previéndose para ello una votación, en la que en Colombia puede estar presente la autoridad del trabajo.

En general la huelga puede solamente tener por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores, fundamentarse en la exigencia del empleador para modificar o dejar de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo, para que se celebre una convención colectiva o dar cumplimiento a la que ya está pactada.

En el Ecuador los requisitos son más bien de carácter puramente formal y el Código enumera los casos en que procede la declaratoria de huelga, en forma amplia. Se prevé también plazos dentro de los cuales debe declararse la huelga una vez votada; la comunicación previa a la autoridad del, trabajo, cosa que en el Ecuador sólo debe darse cuando se trata de trabajadores de servicios considerados de interés general.

Si nos referimos a la protección del derecho de huelga podemos mencionar las disposiciones de la legislación ecuatoriana y de la venezolana, la primera, que permite la ocupación de los locales de trabajo para impedir la entrada de trabajadores rompehuelgas (o de agitadores) y la venezolana que expresamente se refiere al derecho de los trabajadores de estar colectivamente en las inmediaciones de la fábrica o empresa (el picketing de los anglosajones).

En Ecuador y Bolivia deben pagarse los salarios durante los días de huelga. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo, según todas las legislaciones de la región. En el Ecuador la huelga lícita y legal tiene como efecto la estabilidad en el trabajo. En Venezuela mientras se desarrolle el conflicto los trabajadores gozan de estabilidad, similar a la del fuero sindical.

En cuanto a la declaratoria de huelga cuando se trata de la función pública o de servicios esenciales, según la doctrina del comité de libertad sindical, el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, definiéndose como servicios esenciales aquellos "cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o parte de la población".

En Bolivia y Colombia la legislación prohíbe la huelga en servicios considerados de carácter público, que comprenden una amplia gama, lo que ha sido objeto de observación por parte del Comité de expertos. En el Ecuador y Perú deben mantenerse los servicios mínimos, pudiendo en el Ecuador definirse cuáles son éstos, por parte del Ministerio del Trabajo en caso de desacuerdo de las partes, lo que ha sido también objeto de observación de la O.I.T.

En el Perú ello está sujeto a información anticipada a la autoridad del trabajo y en caso de desacuerdo intervendrá también la misma autoridad, siendo la lista de los servicios esenciales también de amplitud. En Venezuela se permite la huelga en los servicios públicos siempre que dicha paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Puede, en este caso, intervenir el Ejecutivo. En cuanto a la calificación de la huelga como ilegal, las legislaciones de Bolivia, Colombia y Perú, establecen los casos en

que esto se da. En la legislación ecuatoriana se distingue entre la huelga ilegal y la huelga ilícita. Ésta lo es solamente cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o causen perjuicios de consideración a las propiedades. Sólo en este caso puede haber lugar al despido de los huelguistas.

En lo que respecta al paro patronal o lock-out, éste no es permitido por las legislaciones de Colombia, Perú y Venezuela. Sí, en Bolivia y Ecuador. En Bolivia debe haber sobre la cuestión planteada pronunciamiento previo del Tribunal Arbitral y comunicarse a la autoridad política del departamento o provincia, señalando los motivos y duración del paro.

En el Ecuador sólo puede darse por razones de crisis económica y no puede producirse sin resolución previa del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siendo, además, el paro que se da fuera de estas condiciones, tipificado como delito en el Código Penal. En la práctica los casos de paro patronal han sido pocos y no se ha dado la aplicación de lo previsto en el Código Penal, en caso de paro ilegal.

CAPITULO IV
CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RESOLUCION DE CONFLICTOS
EN EL ECUADOR (2008)

Para mayor sustento en la presentación de este trabajo de investigación, consideramos necesario incorporar en este capítulo la información obtenida en algunas fuentes como: La Dirección Nacional del Trabajo y la Oficina Técnica de Planificación – Información y Estadística, del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

La investigación realizada abarca el periodo de enero a diciembre de 2008, y tiene que ver con la conflictividad laboral de los trabajadores en el Ecuador así como, la forma de resolver los conflictos.

Se trata de conocer esta problemática, pues nos presentará un panorama global de lo ocurrido en el país, desde una perspectiva descriptiva y analítica.

De la considerable información existente en la Dirección Técnica de Planificación Información del Ministerio de Trabajo y Recursos humanos, de donde hemos tomado la información, hemos procedido a sistematizarla y obtener las siguientes variables:

- 1.- Conflictos presentados por años (2007-2008) por provincias y sectores de la economía.
- 2.- Sectores de la Economía.
- 3.- Conflictos colectivos en trámite
- 4.- Conflictos colectivos según la forma de terminación
- 5.- Conflictos colectivos en trámite con huelga o sin huelga.
- 6.- Conflictos colectivos por trabajadores afectados y actividad económica

La información obtenida la hemos tabulado y representado en cuadros y gráficos, dándole a cada uno de ellos la debida interpretación.

Cuadro Nº 1
CONFLICTOS COLECTIVOS POR TIPO DE TRÁMITE, SECTORES DE LA ECONOMÍA, SEGÚN PROVINCIAS DONDE SE TRAMITA AL 02-1-2009.

De la información obtenida se deduce que los conflictos colectivos en trámite a nivel nacional se han presentado 121 casos, siendo los de mayor presencia por el número en el Guayas con un total de 63 casos, de los cuales 40 de ellos pertenecen al sector privado y 23 casos al sector público, lo que significa, que si bien el sector privado de la economía es en donde se presentan el mayor número, realidad que pone de manifiesto los intereses contrapuestos entre empleadores y empleados, sin embargo esta conflictividad laboral en el sector público también es llamativa por el importante número de casos.

Este significativo número en la provincia del Guayas, sin duda se debe a que económicamente es la provincia con un importante sector empresarial y así mismo con un sector de trabajadores que a través de sus demandas laborales, hacen prevalecer sus derechos; sin embargo las reclamaciones en su mayoría han sido tramitadas sin huelga, y solo se han dado con huelga 2 casos en el sector privado y en sector público 1.

La provincia del Pichincha presenta 14 conflictos en trámite, 7 en el sector privado de la economía y 7 en el sector público, sus reclamaciones se han dado sin huelga, siendo también una provincia que tiene un aporte importante a la economía nacional y con una presencia de un número apreciable de trabajadores.

La provincia de El Oro, tiene también un significativo número de reclamos colectivos 11 en total, los mismos que se han presentado sin huelga.

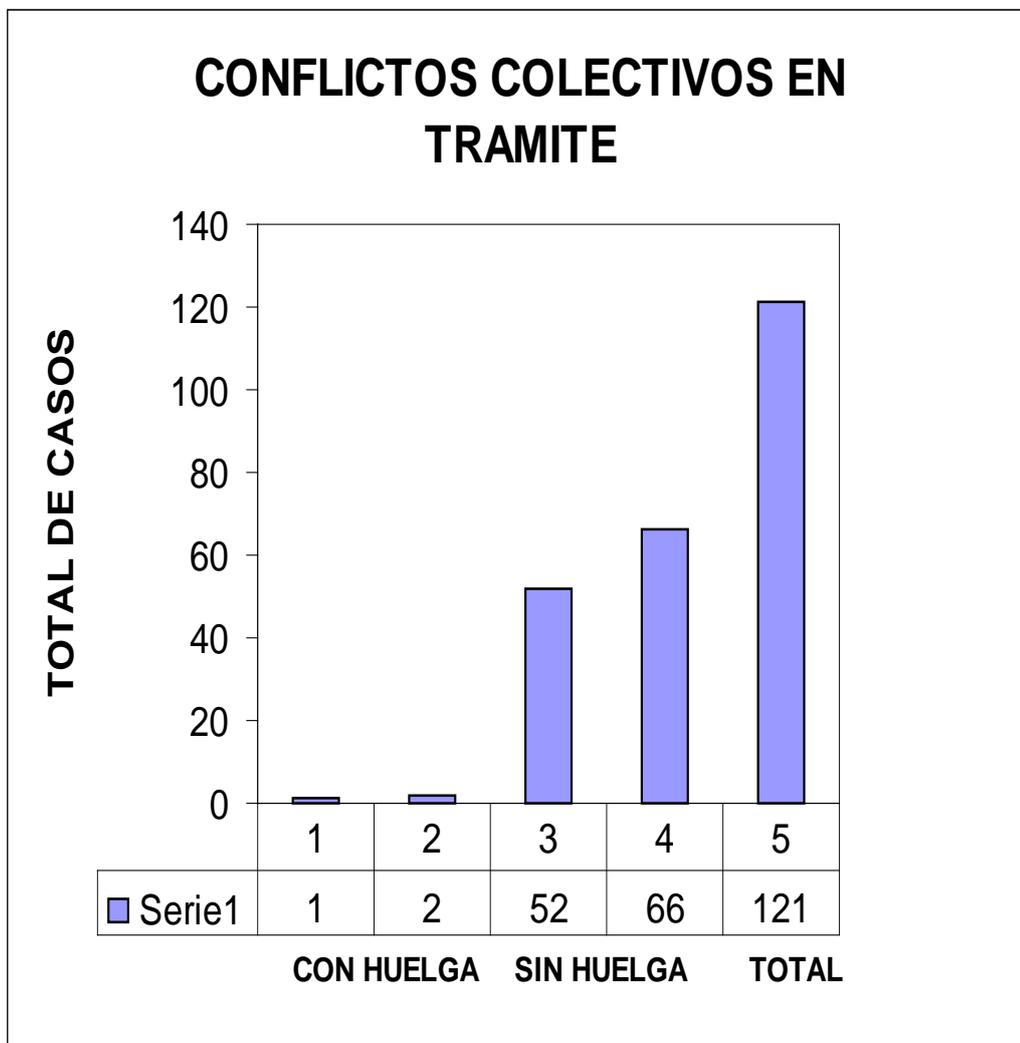
Las otras provincias presentan menor conflictividad laboral, aunque cabe destacar a la provincia de los Ríos, que presenta 9 conflictos en trámite, 7 en el sector privado y 2 en el sector público.

Las demás provincias oscilan entre 5 y 0 reclamos colectivos, siendo de nuestro interés la provincia del Azuay (lugar en el cual hacemos el análisis) en donde solo encontramos 1 reclamo colectivo, presentado en el sector privado y sin huelga, siendo significativo los reclamos presentados en la provincia del Cañar, 4 casos tramitados sin huelga 3 en el sector público y 1 en el sector privado.

Cuadro Nº 1
CONFLICTOS COLECTIVOS POR TIPO DE TRÁMITE, SECTORES DE LA
ECONOMÍA, SEGÚN PROVINCIAS DONDE SE TRAMITA AL 02-1-2009.

	CONFLICTOS COLECTIVOS EN TRAMITE					SUSPENSOS	Y SU
	CON HUELGA		SIN HUELGA		TOTAL		
PROVINCIAS	PUBLICO	PRIVADO	PUBLICO	PRIVADO	TOTAL		
IMBABURA	0	0	2	0	2	0	
PICHINCHA	0	0	7	7	14	0	
STO.DGO.	0	0	0	1	1	0	
COTOPAXI	0	0	0	0	0	0	
TUNGURAGUA	0	0	0	0	0	0	
BOLIVAR	0	0	1	0	1	0	
CAÑAR	0	0	3	1	4	0	
AZUAY	0	0	0	1	1	0	
ESMERALDAS	0	0	1	1	2	0	
MANABI	0	0	4	1	5	0	
LOS RIOS	0	0	2	7	9	0	
GUAYAS	1	2	23	40	66	1	
SANTA ELENA	0	0	1	0	1	0	
EL ORO	0	0	5	6	11	0	
SUCUMBIOS	0	0	2	1	3	0	
ZAMORA	0	0	1	0	1	0	
ORELLANA	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	1	2	52	66	121	1	

Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.
 Elaboración. Autor de Tesis.



Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.

Elaboración: Autor de Tesis

CUADRO Nº 2
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS Y TERMINADOS SEGÚN AÑOS Y MESES DE PRESENTACION, SECTORES DE LA ECONOMIA Y PROVINCIAS

Analizando el cuadro y gráfico Nº 2, se puede deducir, mayor conflictividad laboral en el año 2008, con 122 casos presentados, siendo también el mes de julio del mismo año el que mayor número de conflictos colectivos se han presentado siendo estos 21.

El mes que antecede es decir el mes de junio del mismo año, se han presentado 11 reclamaciones colectivas y en el mes subsiguiente esto es en agosto 19, siguiéndole en número, con 16 casos en el mes de septiembre.

El año 2007, se han presentado también un importante número esto es 87 casos, repartidos más o menos en la misma cantidad en todos los meses.

Relacionándolos con los sectores de economía, encontramos que en el sector público se presentaron 48 reclamaciones colectivas, siendo este número una referencia que nos permite inferir que existe una importante asociación y conflictuación para las reclamaciones colectivas, éstas han permitido mejoras para trabajadores y empleados de este sector.

Sin embargo el número mayor corresponde al sector privado de la economía 74 reclamaciones, como lo anunciamos en el análisis de cuadro anterior, tradicionalmente se han necesitado de reclamaciones por parte de los trabajadores para que se cumplan los derechos de los mismos.

Así mismo relacionándolos con las provincias, encontramos el mayor número en la provincia del Guayas, siguiéndole los Ríos, Pichincha y el Oro, con un número también importante de reclamaciones en cada una de ellas.

En las demás provincias existen también reclamaciones laborales, aunque han sido presentadas en menor número, sin embargo esto no significa que no existan organizaciones sindicales y que no estén haciendo presencia a nivel provincial y nacional, para reivindicar sus derechos.

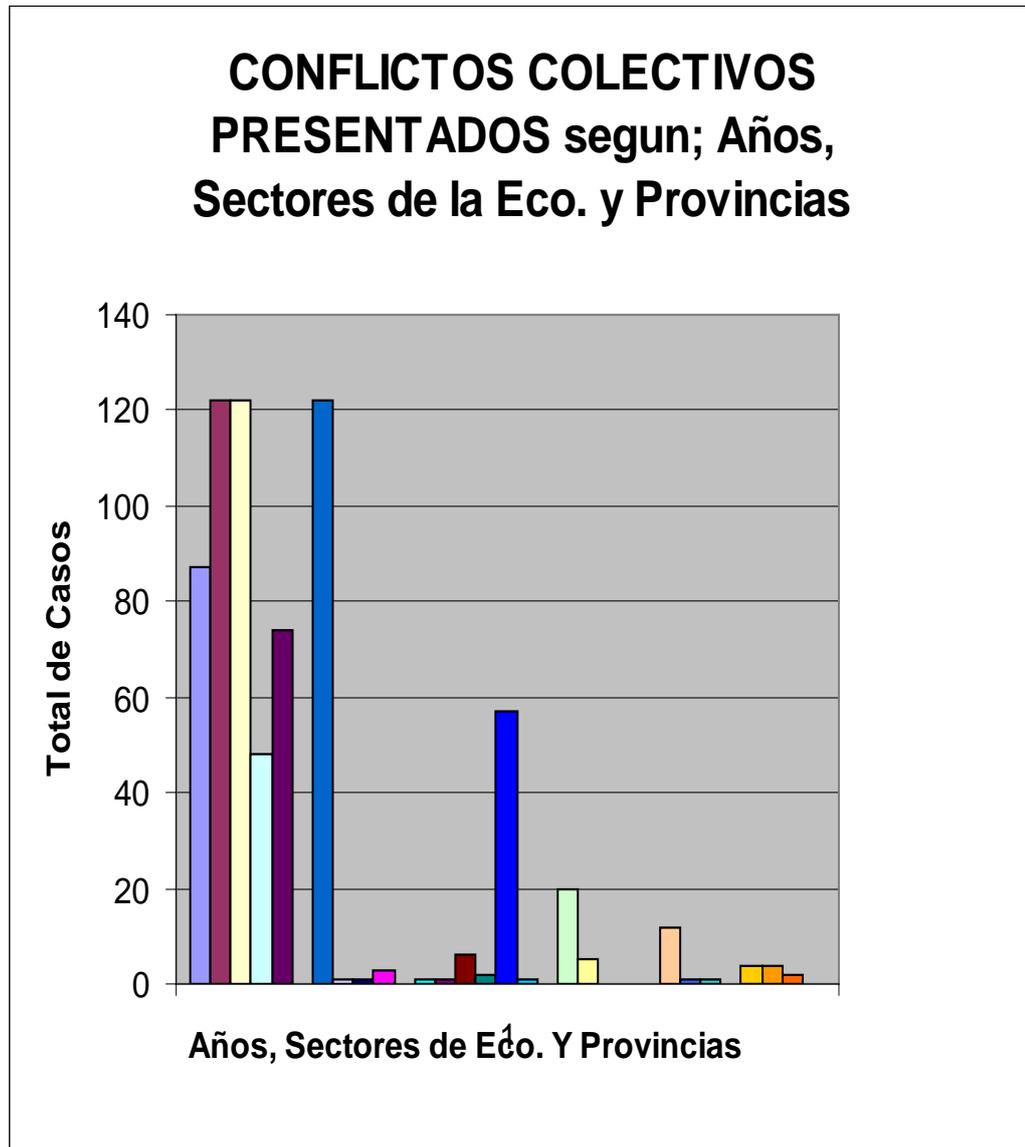
Llama la atención la presencia de la provincia del Cañar, siendo una provincia relativamente pequeña, que exista una organización sindical y reclamos laborales, que sin duda han buscado reivindicaciones para sus trabajadores asociados.

CUADRO Nº 2
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS Y TERMINADOS SEGÚN AÑOS Y
MESES DE PRESENTACION, SECTORES DE LA ECONOMIA Y PROVINCIAS

VARIABLES	TOTAL	MES										
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS según:												
AÑOS												
2007	87	2	8	13	7	7	9	9	9	6	5	
2008	122	5	3	7	8	6	11	21	19	16	10	
SECTORES DE LA ECONOMIA	122	5	3	7	8	6	11	21	19	16	10	
PUBLICO	48	3	1	4	6	3	2	11	3	4	8	
PRIVADO	74	2	2	3	2	3	9	10	16	12	2	
MIXTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PROVINCIAS	122	5	3	7	8	6	11	21	19	16	10	
AZUAY	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
BOLIVAR	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
CAÑAR	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
CARCHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
COTOPAXI	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
CHIMBORAZO	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
EL ORO	6	0	0	1	0	0	2	1	0	0	1	
ESMERALDAS	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
GUAYAS	57	3	0	2	1	2	7	12	4	10	6	
IMBABURA	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOJA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
LOS RIOS	20	0	1	1	1	0	0	5	10	2	0	
MANABI	5	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	
MORONA SANTIAGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
NAPO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PASTAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PICHINCHA	12	0	1	1	0	1	1	1	3	3	0	
TUNGUARAHUA	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
ZAMORA CHINCHIPE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
GALAPAGOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
SUCUMBIOS	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	
ORELLANA	4	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	
SANTO DOMINGO DE TSACHILAS	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
SANTA ELENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Fuente: Dirección Técnica de Planificación-Información y Estadística.
Ministerio de Trabajo y Empleo
Elaboración: Autor Tesis

Gráfico N° 2



Fuente: Dirección Técnica de Planificación-Información y Estadística.
Ministerio de Trabajo y Empleo
Elaboración: Autor Tesis

Cuadro Nº 3
TRABAJADORES AFECTADOS, SECTOR DE LA ECONOMÍA Y ACTIVIDAD
ECONÓMICA

En el cuadro que a continuación analizamos, encontramos que el total de trabajadores afectados o a quienes concierne la reclamación colectiva es de 14.329, si relacionamos con la PEA del país, es un número relativamente pequeño, pero en relación a trabajadores organizados y asociados, resulta un número significativo.

De éstos llama la atención los que están agrupados en el sector público, que corresponden a 8.574, que son los que han logrado las mejores y mayores prebendas y garantías, inclusive se ha hablado de privilegios conseguidos lo que los ha constituido como un sector con mejores posibilidades económicas y sociales; el grupo correspondiente al sector privado es significativamente menor esto es 5.755.

Estos datos pueden tener diferentes explicaciones o es que los trabajadores ecuatorianos privados, en los últimos gobiernos han ido perdiendo protagonismo, o es que las regulaciones laborales están tan bien organizadas dentro de las dependencias del Estado, que ya no necesitan movilizarse y exigir sus derechos.

Las reformas contenidas en la Ley 133, de noviembre del 1991, cambió los procedimientos legales, que implican que, cuando existen incumplimientos de cláusulas de contratación colectiva, e incumplimientos de actas transaccionales que pusieron fin a los conflictos laborales, éstas reclamaciones deben realizarse ante el Director Regional de Trabajo, y posteriormente pasan a la competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para su atención y resolución.

El Estado por tanto es el más interesado en que los conflictos se solucionen de manera pacífica y que exista concertación entre los sectores involucrados, para conseguir que los mismos se atiendan y solucionen, para lograr la paz laboral.

En cuanto a la actividad económica, en relación al mayor número de reclamaciones laborales corresponde a quienes se dedican a la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, siendo 31 los conflictos colectivos presentados, a este grupo le sigue las industrias manufactureras, con 24 reclamaciones laborales, número importante y que involucra así mismo a un importante sector laboral del país.

Llama la atención un número significativo esto es de 21 conflictos colectivos presentados y terminados haya involucrado a Administración pública y defensa, planes de seguridad social, esto realmente preocupa ya que se trata de sectores estratégicos en la vida nacional, que deben estar atendidos adecuadamente por el Estado, pero sin constituirse en grupos de privilegio.

Otro sector económico que también tiene una importante participación y se constituye un sector estratégico es el Transporte, almacenamiento y comunicaciones con 12 conflictos colectivos presentados y terminados.

Aunque no representa un número mayor a nivel nacional los conflictos colectivos planteados por servicios sociales y de salud que son 4, sin embargo este sector es fundamental para el servicio a la comunidad, en especial para los grupos más pobres y que demandan estos servicios, por los que la atención oportuna en la resolución de conflictos debe ser asumida con prontitud por las autoridades laborales. Aunque ya en la Constitución Política de 1998, existe la prohibición expresa de suspender los servicios básicos.

El Art. 35 de la Constitución Política de 1998, en el numeral 10 inciso segundo, señala: se prohíbe la paralización a cualquier título de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La Ley establecerá las sanciones pertinentes.

Cuadro Nº 3
TRABAJADORES AFECTADOS, SECTOR DE LA ECONOMÍA Y ACTIVIDAD
ECONÓMICA

VARIABLES	TOTAL	MES						
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS según:								
TRABAJADORES AFECTADOS	14329	678	1053	4461	768	624	425	2393
SECTOR PUBLICO	8574	508	153	3860	608	424	81	1383
SECTOR PRIVADO	5755	170	900	601	160	200	344	1010
SECTOR MIXTO	0	0	0	0	0	0	0	0
ACTIVIDAD ECONOMICA	122	5	3	7	8	6	11	21
A.- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	31	0	1	2	1	1	1	8
B.- Pesca	4	0	0	0	0	0	1	0
C.- Explotacion de minas y canteras	2	0	0	0	0	1	0	0
D.- Industrias Manufactureras	24	1	0	0	2	1	3	2
E.- Suministro de electricidad, gas y agua	3	0	1	0	0	0	0	1
F.- Construccion	2	0	0	0	0	0	1	0
G.- Comercio por mayor, menor, reparar veh.	7	0	0	0	0	0	2	4
H.- Hoteles y restaurantes	0	0	0	0	0	0	0	0
I.- Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12	2	0	1	1	0	1	2
J.- Intermediacion Financiera	4	0	0	1	0	0	0	1
K.- Actividades Inmobiliarias, empresariales y alquiler	3	0	0	0	0	1	0	1
L.- Administracion Publica y Defensa	21	2	0	2	3	2	2	1
M.- Enseñanza	2	0	0	0	1	0	0	0
N.- Servicios sociales y de salud	4	0	1	1	0	0	0	0
O.- Otras Activ. Servicios comunitarios sociales y pers.	3	0	0	0	0	0	0	1
P.- Hogares privados con servicio domestico	0	0	0	0	0	0	0	0
Q.- organizaciones y organos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.

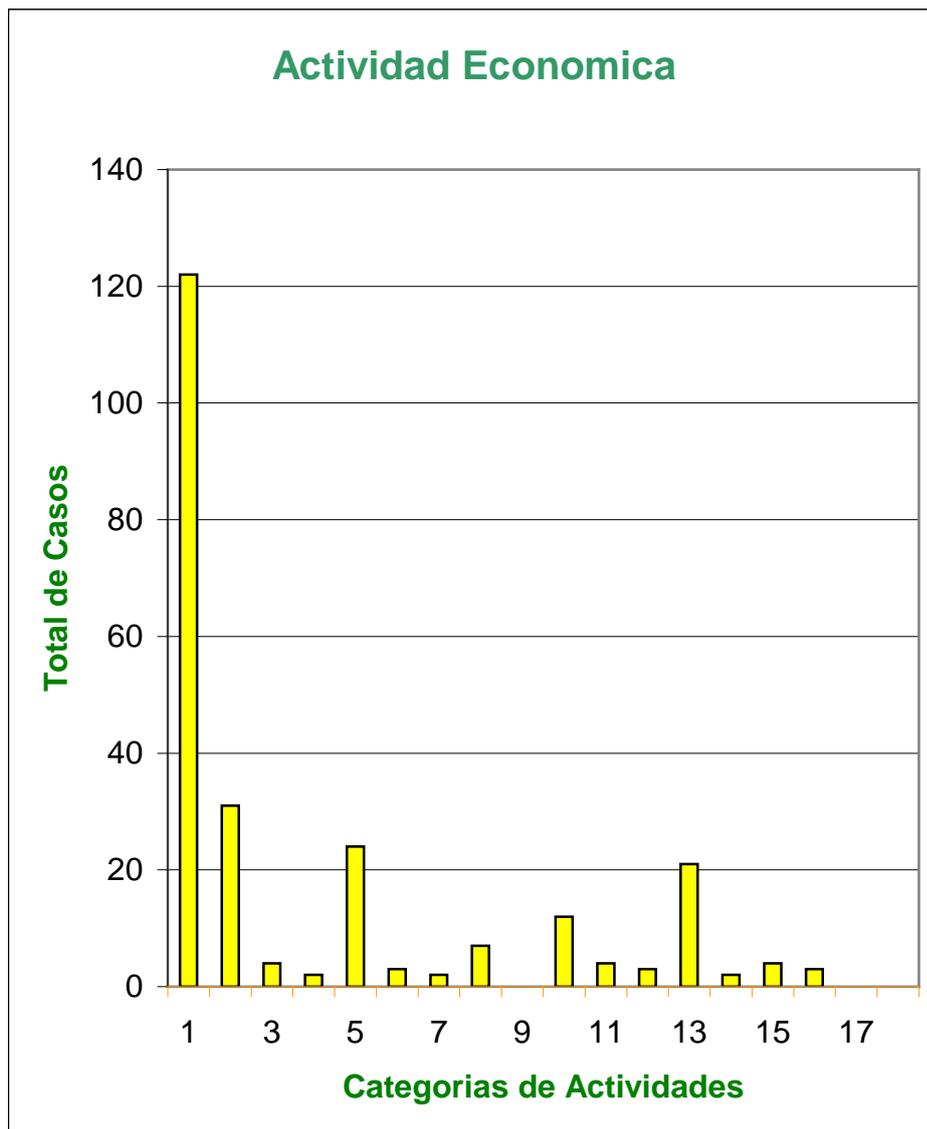
Elaboración: Autor Tesis

GRAFICO Nº 3 A



Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.
Elaboración: Autor de Tesis

Gráfico N° 3 B



Fuente: Dirección Técnica de Planificación- Información y Estadística
Elaboración: Autor de Tesis

Cuadro Nº 4
Tipo de Organización Laboral, Conflictos Colectivos según forma de terminación

En Relación con el tipo de organización laboral, a través de la cual se ha dado trámite a los conflictos colectivos en el país han correspondido, 20 a Comité de Empresa y 102 reclamaciones a Comité Especial.

Como podemos observar el mayor número esto es 102 reclamaciones laborales, se hicieron a través de Comité Especial, de lo que podemos deducir que se constituyeron en organizaciones sindicales, para el reclamo, porque la Ley Laboral en el Art. 440, y 468 señalan: “El Comité Especial, es un sindicato de huelga, tiene atribuciones y facultades temporales, ya que se constituye con el único propósito de presentar pliego de peticiones al empleador, e intervenir en el conflicto colectivo que se inicia con esta decisión gremial”.

Si relacionamos con la forma de terminación, 29 llegaron a segunda instancia, lo que significa que existió controversia en el proceso de reclamación, en 22 de los reclamos hubo desistimiento, entendiendo que los trabajadores abandonaron sus reclamaciones laborales y el procedimiento procesal.

19 se resolvieron a través de Acta Transaccional en Mediación, 8 abandonaron su reclamo laboral, 7 se resolvieron mediante Acta Transaccional entre las partes, entendiéndose de que hubo la predisposición para llegar a acuerdos para dar por finalizado el conflicto colectivo de trabajo, conciliando posiciones; siendo la Conciliación una figura jurídica importante en la resolución de conflictos.

Reconociendo la similitud de la concertación con la negociación colectiva, se tiende a aceptar que aquella designa una actitud, una manera de decir las cosas. Permite a través del diálogo la búsqueda de soluciones que faciliten un arreglo de intereses

en una sociedad capaz de reconocer la existencia de diferentes conflictos que para su solución encuentra en el diálogo razonado una herramienta fundamental.

Además los conflictos colectivos se resolvieron, mediante Acta Transaccional en Tribunal, Sentencia en primera instancia, archivo del proceso, etc.

En la Dirección Regional del Trabajo del Austro, se encontraron 2 casos que corresponde a pliegos de peticiones que fueron presentados en el año 2007 y resorteados en el 2008, (Constan como anexos)

Uno de los cuales fue resuelto mediante Acta Transaccional entre la Ilustre Municipalidad del Cantón Santa Isabel y el Comité Especial de Obreros, de fecha de 18 de diciembre del 2008.

El propuesto por el Comité de Empresa de Trabajadores de la Compañía Ecuatoriana del Caucho S. A., en contra de empleador, se encuentra en término de prueba.

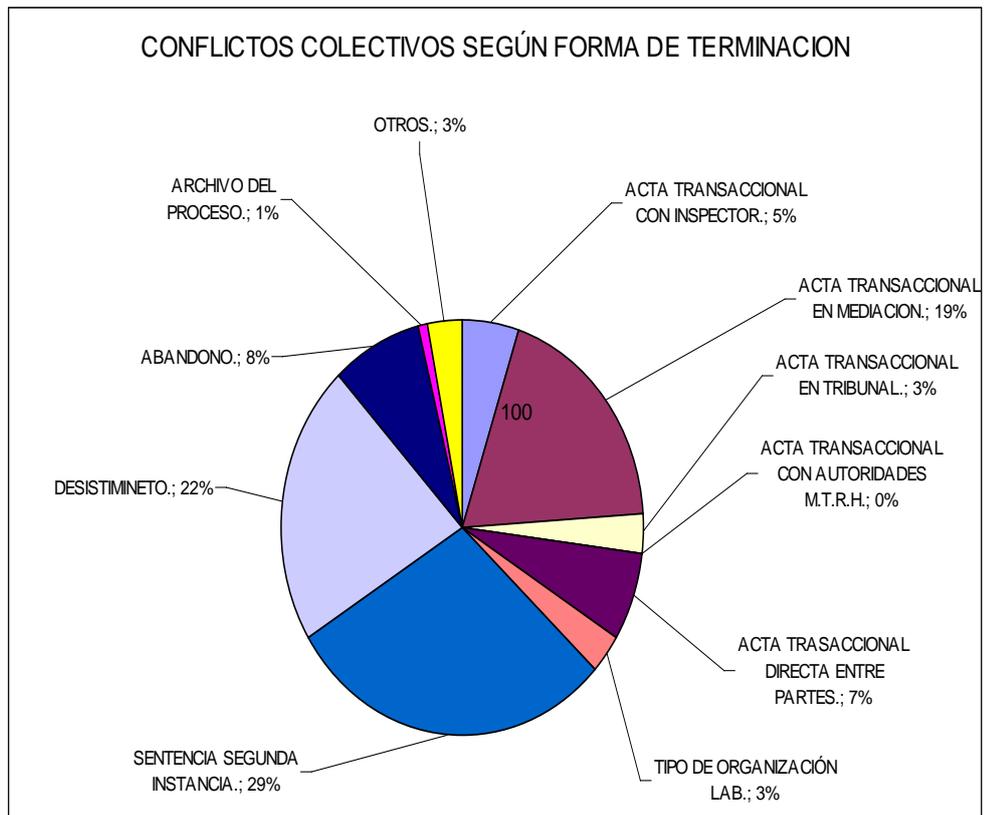
Cuadro Nº 4
Tipo de Organización Laboral, Conflictos Colectivos según forma de terminación

VARIABLES	TOTAL	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY
CONFLICTOS COLECTIVOS PRESENTADOS según:						
TIPO DE ORGANIZACIÓN LABORAL	122	5	3	7	8	6
COMITE DE EMPRESA	20	2	2	2	3	2
COMITE ESPECIAL	102	3	1	5	5	4
CONFLICTOS COLECTIVOS, forma de terminacion	100	13	4	9	6	8
ACTA TRANSACCIONAL CON INSPECTOR	5	0	0	0	0	1
ACTA TRANSACCIONAL EN MEDIACION	19	0	1	4	1	1
ACTA TRANSACCIONAL TRIBUNAL	3	1	0	0	0	0
ACTA TRANSACCIONAL CON AUTORIDADES	0	0	0	0	0	0
ACTA TRANSACCIONAL DIRECTA ENTRE PARTES	7	0	1	0	0	1
SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA	3	0	0	0	1	0
SENTENCIA SEGUNDA INSTANCIA	29	3	2	4	3	2
DESISTIMIENTO	22	4	0	0	0	0
ABANDONO	8	4	0	0	1	2
ARCHIVO DEL PROCESO	1	0	0	0	0	0
OTROS	3	1	0	1	0	1

Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.

Elaboración: Autor Tesis

Gráfico N° 4



Fuente: Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística. Ministerio de Trabajo y Empleo.

Elaboración: Autor de Tesis

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En los capítulos precedentes, hemos tratado de conocer y analizar como la Ley Laboral, fundamental para atender y garantizar los derechos colectivos, ha estado presente a partir del siglo XX, buscando regular las relaciones obrero- patronales.

Encontramos figuras jurídicas que nos han permitido ubicarnos dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, máxima expresión de garantías de los trabajadores ecuatorianos, considerados no individualmente sino en grupo y sus empleadores. En este contexto presentamos las siguientes conclusiones:

Sobre el Derecho Colectivo del Trabajo

Nuestro país con una estructura capitalista, ha tenido de manera reiterada conflictos colectivos, pues no es fácil conciliar intereses diferentes tanto del empleador como de los trabajadores, es por esto que ha surgido una manera de regular estos conflictos mediante los principios y normas que forman parte del Derecho Colectivo del Trabajo.

Estos principios se pueden sintetizar en los siguientes: protección del trabajador, autonomía colectiva, defensa de intereses y paz laboral; codecisión en la empresa y participación de los trabajadores en todos los ámbitos de la vida nacional.

Es conveniente revisar las bases del derecho laboral y su aplicación, creando o modificando las condiciones de trabajo, buscando su beneficio, respetando los derechos y garantías a través del diálogo y la concertación.

En el Derecho Colectivo del Trabajo se hacen posibles los aspectos constitucionales y legales del derecho de asociación y negociación, sus implicaciones económicas, sociales, históricas, filosóficas y las repercusiones en la

vida del país. Permiten además identificar y relacionar el marco del derecho laboral individual y colectivo, con los sujetos de derecho y otras ramas jurídicas.

Para conocer el Derecho Colectivo del Trabajo, debemos comprender la verdadera dimensión de los movimientos sindicales que dieron origen a este derecho. Los derechos denominados especiales, están en íntima conexión con los derechos de reunión y asociación.

Las conquistas laborales no se harían verdaderas si cada trabajador intentara individualmente pedir las, ya que su intento sería vano frente a la clase empleadora cuya fuerza requiere de la unión de voluntades por parte de los trabajadores para que de manera colectiva se hagan extensivos los pedidos hacia el patrono en busca de mejoras laborales.

Estas instituciones jurídicas: asociación y contratación colectiva, deben tratarse conjuntamente con los conflictos colectivos, manera de asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Sobre el Pliego de Peticiones

Los conflictos colectivos de trabajo, son consecuencia de la negativa de los empleadores a las demandas laborales de tipo reivindicativo, o también cuando se ha incumplido por parte del empleador, las normas del contrato colectivo o del acta transaccional.

En nuestra legislación no existe definición adecuada sobre el Pliego de Peticiones, Jorge Vázquez señala que: por la doctrina, conocemos que se trata de un grupo de aspiraciones o pedimentos que los trabajadores organizados en una asociación profesional o simple coalición, solicitan sean atendidos o conocidas por su empleador, peticiones que pueden ser de diversa índole: económicas, sindicales las que son conocidas por su empleador por intermedio de las autoridades del trabajo.

El Art. 468 del Código Laboral dice: "Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, estos presentarán ante el Inspector del Trabajo, su pliego de peticiones concretas".

Ramiro Acosta Cerón manifiesta que: La Ley no determina el alcance de la expresión "peticiones concretas" del pliego, de donde toma su punto de partida, en el campo legal, el conflicto colectivo, así como la ley no determina los campos o aspectos a que deben referirse las peticiones concretas del Pliego.

A los Pliegos de Peticiones se podría hacer la siguiente clasificación: de derecho, reivindicativas o de intereses, y mixtos, que son los más comúnmente presentados.

En el Art. 35 numeral 13 de la Constitución Política del Ecuador del año 1998 se reconoce que: "Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo"

Así mismo la Carta Política 2008, manifiesta en su Art. 326, numerales 10 y 12, el primero establece que "se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos" y en el segundo: "los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje".

Sobre El Pliego de Peticiones en la Legislación Colombiana y Ecuatoriana.

En la legislación Colombiana como en la del Área Andina, existe concordancia con la doctrina y jurisprudencia del Ecuador, porque al tratar sobre las asociaciones de trabajadores y los conflictos colectivos, coinciden en señalar que se tratan de instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo.

Los modernos tratadistas del Derecho Laboral, no aceptan la distinción, entre derecho individual y colectivo señalando la unicidad del Derecho del Trabajo, aunque interesa en este momento dar especial énfasis en el estudio del Derecho

Colectivo, por encontrar en éste las instituciones como: el derecho de asociación y su función generadora de preceptos jurídicos, fuente autónoma del Derecho que se concreta en la contratación colectiva, función de autotutela, que tienen los trabajadores asociados.

El conflicto colectivo y la huelga, son también instituciones jurídicas protectoras y generadoras de normas positivas.

El pliego de peticiones es condición esencial y necesaria de los conflictos colectivos, ya que en él se consagran aquellos puntos sobre los cuales el sindicato está interesado en negociar y las propuestas que por su parte pone en discusión.

Es a través del pliego de peticiones que se define sobre qué aspectos se entrará a negociar con el patrono. De otro modo se perderían, por ejemplo, reivindicaciones anteriores que los trabajadores, que por estar a su favor, quieren mantener.

En las legislaciones de todos los países de la región existen normas protectoras contra la intromisión indebida de los empleadores en las asociaciones de trabajadores, en algunos de ellos sancionando penalmente dicha intromisión.

En las constituciones y legislación laboral de los países de la Región Andina, se garantiza en la Constitución y en la Ley la libertad sindical.

De la investigación en la Dirección Técnica de Planificación – Información y Estadística

De acuerdo al material revisado en el proceso investigativo, esto es el proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo y la Dirección Técnica de Planificación-Información y Estadística se deduce que: De la información obtenida se deduce que los conflictos colectivos en trámite a nivel nacional se han presentado 121 casos, siendo los de mayor presencia por el número en el Guayas con un total de 63 casos, de los cuales 40 de ellos pertenecen al sector privado y 23 casos al sector público, presentando también un significativo número la provincia del Pichincha y la provincia del Oro. Cuadro N° 1.

Analizando el cuadro y gráfico N° 2, se puede deducir, mayor conflictividad laboral en el año 2008, con 122 casos presentados, siendo también el mes de julio del mismo año el que mayor número de conflictos colectivos se han presentado siendo estos 21.

El año 2007, se han presentado también un importante número esto es 87 casos, repartidos más o menos en la misma cantidad en todos los meses.

En el cuadro N° 3, encontramos que el total de trabajadores afectados o a quienes concierne la reclamación colectiva es de 14.329, si relacionamos con la PEA del país, es un número relativamente pequeño, pero en relación a trabajadores organizados y asociados, resulta un número significativo.

De éstos llama la atención los que están agrupados en el sector público, que corresponden a 8.574, que son los que han logrado las mejores y mayores prebendas y garantías, inclusive se ha hablado de privilegios conseguidos lo que los ha constituido como un sector con mejores posibilidades económicas y sociales; el grupo correspondiente al sector privado es significativamente menor esto es 5.755.

En Relación con el tipo de organización laboral, a través de la cual se ha dado trámite a los conflictos colectivos en el país han correspondido, 20 a Comité de Empresa y 102 reclamaciones a Comité Especial. Cuadro N° 4.

En la Dirección Regional de Trabajo del Austro, se tramitaron 2 pliegos de peticiones, que fueron presentados en el año 2007 y resorteados en el 2008.

RECOMENDACIONES

Conociendo las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, y su validez jurídica, se debería buscar su aplicación en las instancias administrativas de las Oficinas de Trabajo como Las Direcciones Regionales e Inspectorías del Trabajo

que son las instituciones encargadas de atender y hacer cumplir las disposiciones legales y constitucionales.

También sería muy importante la prevención de los conflictos colectivos de trabajo, jugando un papel muy importante las Autoridades de Trabajo, procurando la armonía y paz laboral entre las partes involucradas: empleadores y trabajadores.

La Constitución Política vigente, presenta un avance histórico al enunciar que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía...” así como: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores”.

La filosofía del Buen Vivir, o Sumak Cawsay representa las nociones fundamentales otorgadas en la Carta Política, en las que con una clara concepción antropológica y ontológica, ubica a todas y todos los sujetos de derecho, que protagonizan la vida del país, en una situación de equidad social y laboral. Por tanto sería conveniente que la Asamblea Legislativa promueva leyes que armonicen con estos principios fundamentales, buscando la concertación entre empleadores y trabajadores.

Sería recomendable que el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus respectivas dependencias, mantenga actualizada la información referida a todas las organizaciones laborales y sus controversias, para que puedan servir de sustento a quienes busquen este tipo de información especializada para diferentes fines.

BIBLIOGRAFIA

ABAD Olau, Alejandro, LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL URUGUAY, Su Régimen Jurídico. Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández (Montevideo-1974).

ACOSTA Cerón, Ramiro, EL MARCO JURIDICO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR, Editores del Austro (Cuenca 1982).

ALCALÁ - Zamora, Luis Cabanellas, Guillermo, TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL, Tt. I, II y III, Segunda Edición, Editorial Heliastra, S. R. L. (Buenos Aires- 1976).

ALTAMIRANO S., David, COMENTARIOS DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES DEL CODIGO DEL TRABAJO EN LO SUSTANTIVO Y PROCEDIMENTAL, Fondo de Cultura Ecuatoriana (Quito 1983).

ASTUDILLO Espinosa, Carlos, DERECHO LABORAL EN LA INTEGRACION ANDINA- BAJO, Editorial LOS CONFLICTOS Ecuatoriana (Quito-1974). 1974 COLECTIVOS

BACA Mancheno, Patricio, DERECHO LABORAL TEXTO GUIA. LOJA 2007

CABANELLAS, Guillermo, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Ediciones Bibliográfica Argentina (Buenos Aires-1959).

CABANELLAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Bibliográfica Omeba (Buenos Aires-1968).

CABANELLAS, Guillermo - Russomano, Mozart V. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION Editorial Heliastra S.A. (Buenos Aires-1979).

CABANELLAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Editorial Heliastra, S.A. (Buenos Aires 1982

DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S. A., (México-1972).

DE LA CUEVA, Mario y otros, DERECHO COLECTIVO LABORAL, ASOCIACIONES PROFESIONALES Y CONVENIOS COLECTIVOS, Ediciones Depálma (Buenos Aires-1973).

GUZMÁN Lara, Aníbal, DICCIONARIO EXPLICATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR, Talleres Antonio Guzmán (Ibarra 1958).

Guzmán Lara, Aníbal, DICCIONARIO EXPLICATIVO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR, 20 Edición Tipografía y Encuadernación Proaflo e Hijos (Ibarra-1970)

ROBALINO Bolle, Isabel. Apuntes sobre Legislación Comparada Área Andina 2007.

ROMAN Chacón, Gonzalo. DERECHO DEL TRABAJO A PARTICIPAR EN LA GESTION DE LA EMPRESA. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca 1987. Tomo I.

TRUJILLO, Alejandra, El Pliego de Peticiones. Revista Cultura y Trabajo. Medellín. Colombia 2005

TRUJILLO VÁSQUEZ Julio C., Derecho del Trabajo, Serie Jurídica EDUC, Editorial Don Bosco, Quito, 1973.

VALENCIA Haro Hugo, Legislación Ecuatoriana del Trabajo, Editorial Universitaria, Quito, 1979.

VÁSQUEZ LÓPEZ Jorge, Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral, Editora Jurídica Cevallos, Quito, 2007.

TEXTOS LEGALES

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 1998

CONSTITUCION POLITICA 2008.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2007.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2007.

Legislaciones de los países del Área Andina. ORGANIZACIÓN internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina. Lima.

Legislación Comparada de los países del Acuerdo de Cartagena. Versión Preliminar