



ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

“LA SUSTANCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES ANTE EL TRIBUNAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Fundamentos y Principios del Derecho y sus aplicaciones.

Caracterización técnica del trabajo:

Investigación

Autor:

Juan Manuel Moscoso Calderón

Directora:

Dra. Mg. Nathalia Viviana Lescano Galeas

Ambato - Ecuador

Marzo - 2017

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“LA SUSTANCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES ANTE EL TRIBUNAL DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

Línea de Investigación:

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

Nathalia Viviana Lescano Galeas, Ab. Mg. f. _____

CALIFICADORA

Juan Carlos Manjarres Buenaño, Ab. Mg. f. _____

CALIFICADOR

Eduardo Antonio Paredes Paredes, Ing. Ab. Mg. f. _____

CALIFICADOR

Diego Gonzalo Coca Chanalata, Dr. Mg. f. _____

DIRECTOR ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato - Ecuador

Marzo - 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Juan Manuel Moscoso Calderón portador de la cédula de ciudadanía No. 030239946-4, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de ABOGADO, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

JUAN MANUEL MOSCOSO CALDERÓN
CI. 030239946-4

AGRADECIMIENTO

A la Virgen de la Nube, por darme las fuerzas de seguir creciendo y mejorando cada día.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, por las enseñanzas impartidas y permitirme llegar a ser un profesional.

A mi directora del proyecto Mg. Dra. Nathalia Viviana Lescano Galeas, por su paciencia, dedicación y conocimientos impartidos, logrando así darme la motivación necesaria para concluir mis estudios con éxito.

A mis padres Juan Manuel Moscoso G. y María Cristina Calderón J., por todo el esfuerzo que han hecho para que yo estudie y llegue a ser un profesional.

Gracias a todos ustedes y que Dios los bendiga siempre.

DEDICATORIA

Este trabajo, primer fruto maduro de mi esfuerzo, realizado con amor y fe en las aulas de la Universidad, lo dedico con reverente unción a mis padres: Juan Manuel Moscoso G. y María Cristina Calderón J., autores de mi vida y norte luminoso en mi camino.

A mi hermana, María Cristina Moscoso C., por su apoyo incondicional, que siempre me brindo día a día en el transcurso de cada año de mi carrera Universitaria.

A Dios, infinita bondad universal reflejada en todo lo bueno y noble de la tierra.

A mi abuelo, Luis Alberto Calderón S. que sé que desde el cielo está observándome y se encuentra orgulloso del camino profesional que termino.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, este proyecto permitirá conocer los factores o circunstancias que producen la dilatación del término establecido en el Código de Trabajo para la sustanciación y resolución del pliego de peticiones. La presente investigación está apoyada en la metodología cualitativa por medio de entrevistas a las autoridades que intervienen en la sustanciación del pliego de peticione, así como también el desarrollo mediante la evaluación de los procesos de pliego de peticiones que se facilitaron por el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección Regional N° 3 y el diagnostico bibliográfico de normativa nacional y extranjera con el fin de llegar a un criterio jurídico que mantenga afinidad con la optimización del proceso del pliego de peticiones en la legislación ecuatoriana. El resultado de la investigación viabiliza una reforma de la ley, donde se establezca de manera tacita el procedimiento y los tiempos empleados en este, para que de esta manera sea eficaz y proteja los derechos colectivos del trabajo.

Palabras clave: Conflictos Colectivos de Trabajo, Pliego de Peticiones, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Término.

ABSTRACT

The objective of this research project is to analyse the corroboration of lists of demands in the Court of Conciliation and Arbitration in Ecuador. This project will provide insight into factors and circumstances which cause delays beyond the period prescribed by the Ecuadorian Labour Code for the corroboration and resolution of lists of demands. This research project employs qualitative methodology, through interviews carried out with authorities who participate in the corroboration of lists of demands, through evaluation of various list of demand proceedings which were made available by the third Regional Management Office of the Ecuadorian Labour Ministry, and through the bibliographical assessment of national and international legislation with a view to arriving at a legal standard which would help to optimize Ecuadorian law governing to demand list proceedings. The results of this research should facilitate reform of the law, such that all legal procedure and timelines are tacitly established, and therefore the law functions effectively and protects collective labour rights.

Keywords: collective labour disputes, list of demands, Court of Conciliation and Arbitration, established period

TABLA DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
TABLA DE CONTENIDOS.....	viii
TABLA DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	3
1.1 Antecedentes.....	3
1.2 Descripción del Problema.....	4
1.3 Preguntas Básicas.....	6
1.3.1 ¿Por qué se origina?	6
1.3.2 ¿Dónde se origina?.....	6
1.4 Objetivos.....	6
1.4.1 General	6
1.4.2 Específicos	6
1.5 Pregunta de Estudio	7
1.6 Estado del Arte.....	7
1.7 Variables.....	12

1.7.1 Variable Independiente.....	12
1.7.2 Variable Dependiente.....	12
1.8 Desarrollo de los Fundamentos Teóricos	12
1.8.1 Derecho Laboral Colectivo.....	12
1.8.1.1 Concepto	12
1.8.1.2 Instituciones del Derecho Laboral Colectivo.....	13
1.8.1.3 Características del Derecho Laboral Colectivo.....	14
1.8.2 El Conflicto Colectivo de Trabajo	19
1.8.2.1 Concepto	19
1.8.2.2 Causa de los conflictos	20
1.8.2.3 Clasificación de los conflictos colectivos.....	21
1.8.2.4 Clasificación de los conflictos colectivos en Ecuador	23
1.8.3 Medios aplicables a la solución de conflictos colectivos de trabajo	24
1.8.3.1 La Conciliación.....	24
1.8.3.2 La Mediación Laboral	26
1.8.3.3 El Arbitraje	28
1.8.4 Pliego de Peticiones	31
1.8.4.1 Concepto	31
1.8.4.2 Contenido.....	32
1.8.4.3. Presentación y notificación.....	34
1.8.4.4 La contestación al pliego de peticiones	35
1.8.4.5 La mediación obligatoria	37
1.8.4.6 Primera Instancia.....	40
1.8.4.6.1 Tribunal de Conciliación y Arbitraje.....	40
1.8.4.6.1.1 Composición de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	40

1.8.4.6.1.1.1 Funciones del Presidente del Tribunal.....	42
1.8.4.6.1.1.2 Funciones de los Vocales del Tribunal	42
1.8.4.6.1.1.3 Funciones del Secretario del Tribunal	43
1.8.4.6.2 Audiencia de Conciliación.....	44
1.8.4.6.3 Término de Prueba e Indagación.....	45
1.8.4.6.4 Del Fallo	46
1.8.4.6.5 Los recursos	47
1.8.4.6.6 Ejecución del fallo	49
1.8.4.6.7 Flujo gram del Procedimiento en Primera Instancia.....	51
1.8.4.7 El desistimiento del pliego de peticiones	52
1.8.4.8 El abandono del pliego de peticiones	53
1.8.4.9. Legislación Nacional	54
1.8.4.9.1 Tratados Internacionales	54
1.8.4.9.2 Constitución de la República del Ecuador.....	55
1.8.4.9.3 Código del Trabajo	56
1.8.4.10 Derecho Comparado	57
1.8.4.10.1 Bolivia.....	57
1.8.4.10.2 Colombia.....	59
1.8.4.10.3 Perú.....	61
CAPITULO II.....	64
METODOLOGÍA	64
2.1. Metodología de la Investigación.....	64
2.1.1 Método General	65
2.1.2 Método Específico	66
2.1.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información	66

CAPÍTULO III	67
RESULTADOS	67
3.1 Presentación de Resultados	67
3.2.1 Presentación General de Entrevistas	68
3.2.2. Análisis General de las entrevistas.....	73
3.2.2.1. Secretario de la Dirección Regional del Trabajo N° 3	73
3.2.2.2. Coordinador de los Inspectores de Trabajo de la Dirección Regional del Trabajo N° 3	73
3.2.2.3. Representante de Sindicato de Trabajadores	74
3.2.3 Presentación de los casos de estudio	75
3.2.4. Análisis General de las Matrices de los Pliegos de Peticiones	80
3.2.5. Cuadro comparativo de las legislaciones de los países pertenecientes a la CAN respecto al pliego de peticiones	91
3.3.6 Esquematización del proceso adecuado de los conflictos colectivos de trabajo en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	97
4.1 Conclusiones.....	97
4.2 Recomendaciones	100
BIBLIOGRAFÍA	101
APÉNDICE	106
ANEXOS.....	112

TABLA DE GRÁFICOS

TABLAS

TABLA 3.1 Entrevista: Secretario de la Dirección Regional del Trabajo N° 3.	68
TABLA 3.2 Entrevista: Coordinador de Inspectores de la Dirección Regional del Trabajo N° 3.	69
TABLA 3.3 Entrevista: Representante de Sindicato de Trabajadores.	71
TABLA 3.4 Matriz de los pliegos de peticiones de la Dirección Regional del Trabajo N° 3.	75
TABLA 3.5 Matriz por etapas procesales de los pliegos de peticiones.	77
TABLA 3.6 Matriz de los pliego de peticiones en el Ecuador.	84
TABLA 3.7 Matriz comparativa de las etapas procesales y el término del pliego de peticiones en Ecuador, Bolivia, Colombia y Perú.	91

Figuras

Figura 1.1 Cuadro Conceptual.	51
Figura 3.1 Porcentualizacion.	81

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto pretende contribuir en el análisis de la resolución de los conflictos colectivos de trabajo. Para esto se fundamenta su tramitación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en conformidad a lo establecido en la Constitución y el Código de Trabajo. Seguidamente se realiza un diagnóstico que nos permita conocer las causas que generan una tramitación ineficaz en los conflictos colectivos de trabajo para la realidad del Ecuador. Para finalizar se argumenta de la importancia de una adecuada y eficaz tramitación en los conflictos colectivos de trabajo, para velar por los derechos de los trabajadores.

En el presente trabajo de titulación podremos vislumbrar los siguientes capítulos y componentes:

En Capítulo I, titulado Fundamentos Teóricos, encontraremos los antecedentes de la investigación; la descripción del problema, que es la exposición detallada de las causas y consecuencias de la contrariedad jurídica identificada y la justificación de trabajar en el tema propuesto; encontraremos también las preguntas básicas, que son respuestas a interrogantes que nos permiten comprender a cabalidad el problema; el objetivo general que corresponde a lo que se desea lograr con el proyecto de investigación y los objetivos específicos que se refieren a resultados parciales o etapas que conducen a cumplir el objetivo general; la pregunta de estudio, que es el resultado del desarrollo del proyecto; el estado del arte, que es un breve recuento de las investigaciones, innovaciones o desarrollos que ya se han realizado sobre la temática en el ámbito regional, nacional o

internacional y el alcance de estas en la investigación; las variables que son estructuras que relacionan causas y efectos del problema planteado y finalmente podremos vislumbrar en este capítulo los fundamentos teóricos que son el sustento teórico del estudio mediante el desarrollo de teorías, doctrinas, categorías y conceptos.

En el Capítulo II, titulado Metodología, encontramos la metodología del proyecto que responde a la pregunta cómo y con qué se realizó la indagación; el enfoque epistemológico, el proceso de estudio, el alcance del estudio, y la modalidad de la investigación; se especifica además en este capítulo el método general y específico del trabajo, las técnicas e instrumentos de recolección de información y la población y muestra.

En el Capítulo III, denominado Resultados, se presentan los resultados del trabajo mediante la utilización de tablas y el análisis de los mismos explicitando la medida en que fueron cumplidos los objetivos declarados en relación o conexión con las preguntas de las encuestas.

Finalmente encontramos las conclusiones y recomendaciones de la investigación y finalmente el material de referencia que se compone por las referencias mismas y los apéndices.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1 Antecedentes

Los conflictos o contiendas en general, se originan por una contraposición de intereses de las partes. En la estructura social de nuestro país existe un conflicto permanente entre aquellos que tienen el control de las industrias y de los trabajadores. Los conflictos, en materia social, se originan, entre otras causas, por una injusta distribución de la riqueza y, mientras esta subsista, existirán conflictos sociales, económicos y políticos.

En el campo de las relaciones jurídicas de trabajo, cuando éstas no alcanzan su adecuado cumplimiento, se produce una situación de conflicto laboral que puede ser individual o colectivo. Nuestra Constitución de la República, en su Art. 326, garantiza el trabajo con una serie de principios y derechos, pero a partir del numeral 7, hace alusión al derecho colectivo de trabajo, al establecer que los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de asociarse libre y voluntariamente en sindicatos, gremios y asociaciones profesionales, de igualmente podrán desafiliarse libremente cuando así deseen. Cuando el interés colectivo de una de las organizaciones de trabajadores establecidas en la Constitución se ve afectado, surge un conflicto colectivo de trabajo, deducido en pliegos

de peticiones y reclamación colectiva, que según (Monesterolo, 2011) se define, “como la confrontación de intereses entre los distintos sujetos del Derecho Colectivo de Trabajo... que tiene como finalidad defender ciertos derechos, especialmente, mejorar condiciones de trabajo y empleo” (pág. 34).

1.2 Descripción del Problema

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, serán los organismos encargados de sustanciar los conflictos colectivos de trabajo, como lo establece la Constitución en el numeral 12 del artículo 326. Dado que este es el único medio con el que cuentan los trabajadores agrupados, para la defensa de sus derechos, es innegable que el proceso para dar la solución a sus intereses debe ser óptimo, para alcanzar la justicia social, la equidad, la dignidad humana y el Indubio Pro Labore. La demora en la tramitación del Conflicto Colectivo de Trabajo, es indudablemente uno de los mayores problemas de este procedimiento, considerando que es el mecanismo de defensa de los Derechos Colectivos de Trabajo. El procedimiento establecido en la ley para la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo, indudablemente genera desconfianza, pues no se considera una herramienta ágil ni eficiente para obtener conquistas colectivas de trabajo, por la demora en la tramitación del proceso, puesto que su tramitación en vez de ser rápidas, se tornan engorrosas y difíciles. Adicionalmente, si bien el Código de Trabajo señala un término para que se sustancie los Conflictos Colectivos de Trabajo, los constantes cambios de Presidente de los Tribunales, inasistencia de los vocales, obtención y presentación de las pruebas, hacen que los Conflictos Colectivos de Trabajo se demoren años hasta su culminación; dado que no existe norma expresa que determine

el tiempo y el proceso en caso de que suceda alguna de estas cuestiones mencionadas, esto sin dudar alguna violenta los principios constitucionales de celeridad y economía procesal, establecidos en la en artículo 169 de la Constitución del Ecuador.

La necesidad de que los procesos se desarrollen en un tiempo prudencial para evitar la viciosa costumbre de eternizar la sustanciación de los procesos con grave detrimento de la justicia que se transforma en injusticia. La justicia debe ser administrada de manera pronta de tal forma que el acceso a la tutela jurídica y el ejercicio del derecho de defensa no se limite al solo hecho de recurrir al órgano jurisdiccional respectivo y luego esperar un largo, muy largo tiempo, para que se resuelva, sino que la resolución definitiva debe ser pronta y ágil para que el ciudadano se sienta confiado en que el Estado está velando de manera efectiva por sus derechos e intereses. (Código Orgánico de la Función Judicial, 2000)

Con todo esto surge el interés por analizar la normativa legal ecuatoriana en relación a la tramitación del Conflicto Colectivo de Trabajo, dado que el Conflicto Colectivo de Trabajo es el único mecanismo establecido en la legislación ecuatoriana para la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, y una tramitación adecuada y eficiente, es necesaria para la actual realidad del sistema de justicia del Ecuador, por lo que realizar un estudio del procedimiento que se aplica en los Conflictos Colectivos de Trabajo.

1.3 Preguntas Básicas

1.3.1 ¿Por qué se origina?

Se origina por el incumplimiento del término prescrito en el Código de Trabajo para la sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

1.3.2 ¿Dónde se origina?

Se origina en la sustanciación de los Conflictos Individuales de Trabajo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar la sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.4.2 Específicos

Diagnosticar la situación de los procesos por conflictos colectivos de trabajo que se sustancian en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Ecuador.

Comparar la legislación ecuatoriana con la de otros países en relación a la regulación jurídica del término en la sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Establecer un proceso para mejorar la sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.5 Pregunta de Estudio

¿Por qué se tarda la sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje?

No existen una normativa laboral nacional que controle los tiempos, cuando exista cambios de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, inasistencia de los vocales, obtención y presentación de las pruebas (documentales, periciales y testimoniales),

1.6 Estado del Arte

En un trabajo investigativo de (Arellano, 2014), presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Abogado denominada “Reformas al Código del Trabajo respecto del tiempo de negociación del contrato colectivo para que apruebe por el ministerio de la ley”, se llegó a la conclusión que el tiempo que contempla el Código de Trabajo es muy corto para que se dé solución a los conflictos colectivos de trabajo, por lo que este procedimiento se dilata cada vez y se convierte en un tiempo indeterminado. Sin duda alguna lo expuesto por Arellano en su investigación se relaciona con el tema de la presente investigación, ya que conlleva a determinar que si bien existe un plazo establecido en el Código de Trabajo este no es respetado, y los Conflictos Colectivo de Trabajo se sustancian en un tiempo que varía de conflicto a conflicto.

De igual manera (Barberán & Ramírez, 2013) en su trabajo investigativo presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Magister en Derecho

Procesal denominada “El Conflicto Colectivo, su naturaleza y ejecución”, se llegó a la conclusión que el procedimiento de los Conflictos Colectivos de Trabajo debe permitir una resolución en el menor tiempo posible, que permita a los trabajadores lograr sus aspiraciones laborales, permitiendo así que los trabajadores vean al procedimiento como un mecanismo confiable. Alcanzar mejores condiciones laborales y salariales es el fin del Conflicto Colectivo de Trabajo, por lo tanto, al ser el trabajo un deber social el Estado debe poner a disposición de los trabajadores los mecanismo para alcanzar esta mejoras en el menor tiempo posible, ya que en la actualidad este procedimiento no tiene la credibilidad y acogida por parte de los trabajadores.

En un trabajo investigativo de (Córdova, 2012) en su trabajo investigativo presentado como tesis final previa la obtención del Grado Abogado denominada “Modelo de mediación obligatoria en conflictos colectivos de trabajo: Sistema deficiente y sus soluciones”, se llegó a determinar que los mecanismos actuales que contempla la legislación ecuatoriana deberían tardar menos tiempo, para la protección y amparo de los derechos laborales que son tan importantes para las personas. El único mecanismo que contempla la legislación ecuatoriana para la resolución de los Conflictos Colectivos de Trabajo actualmente es la de concurrir al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que sea este órgano quien determine una resolución a dicho conflicto, por consiguiente la legislación debe dar los mecanismos para que el proceso de solución sea eficaz, permitiendo así que el proceso sea corto.

También (Garcia, 2014) en su trabajo investigativo presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Abogado denominada “Necesidad de implantar una

instancia jurisdiccional superior para la sustanciación de conflictos colectivos de trabajo en la legislación ecuatoriana”, se llegó a determinar que las partes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no son imparciales siempre tienen un interés, por los que realizarán todo lo posible para que el proceso se dilate. La imparcialidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es un punto clave para dar solución al conflicto, dado que serán ellos los que decidan la resolución para el conflicto; si existe una lucha de intereses dentro del Tribunal, el proceso se alargara hasta que una de las partes de su mano a torcer.

En un trabajo investigativo de (Granados, 2007), presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Doctora denominada “La solución de Conflictos Colectivos Laborales: Especial Referencia a los Sistemas Autónomos”, se llegó a determinar de qué dado que el resolución de un conflicto colectivo de trabajo proporciona paz social sobre todos aquellos aspectos pactados, el tiempo empleado para su resolución debe ser indudablemente corto, para que este sea eficaz. El tiempo que se emplea para resolver los conflictos colectivos de trabajo, es un aspecto fundamental al ser el trabajo un derecho fundamental, y si se dilata este procedimiento la paz social se ve afectado por la desconfianza que se genera hacia el Estado, al ser este el responsable de velar por los derechos de sus ciudadanos.

En un trabajo investigativo de (Morales, 2014), presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Abogada denominada “El Proceso oral en la negociación del contrato colectivo, reformas al Código del Trabajo”, se llegó a determinar que con lo estipulado en el numeral 12 del Art. 326 de la Constitución del

Ecuador se busca que los derechos de los trabajadores se hagan efectivos en el menor tiempo, sin embargo, a partir del Art. 224 hasta el Art. 231 del Código del Trabajo se estipula el procedimiento para la negociación del contrato colectivo, normativa que deja mucho que decir respecto al tiempo que puede dilatarse dicha negociación. A diferencia del trabajo investigativo de Morales, que versa solo lo estipulado en el Código de Trabajo para que se a lleve a cabo la negociación del Contrato Colectivo, en donde se determina que los términos estipulados no son respetados, así mismo ocurre con los artículos que establece en el procedimiento para los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Considerando el trabajo investigativo de (Pasco, 1983), denominado “Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo: La Conciliación y el Arbitraje”, se llegó a determinar que cuando la solución de un conflicto colectivo de trabajo se prolonga desmesuradamente esto puede provocar efectos sociales o económicos nocivos para la sociedad en su conjunto. El trabajo es un eje nuclear en el que se articula la sociedad, y cuando existe problemas de diversa índole que afecten este derecho, la sociedad se ve afectada indudablemente; es por esto que el Estado al estar encargado de la paz y tranquilidad de la sociedad, debe implementar mecanismo en pro de la defensa de este derecho, y más aún cuando son varios a los trabajadores que se les ve afectado este derecho.

En un trabajo investigativo de (Puga, 2008), presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Magister en Derecho Empresarial denominada “El Pliego de Peticiones”, se llegó a la conclusión de que el conflicto colectivo de trabajo es un mecanismo en pro de la defensa de los derechos de un cumulo de trabajadores, que

buscan el bienestar laboral, por consiguiente al ser el trabajo un deber social, el Estado debe intentar dar una veloz solución a los problemas que se presenten entre el empleador y sus trabajadores. La solución a los Conflictos Colectivos de Trabajo se encuentra en manos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual esta presidido por un representante de la Dirección Regional del Trabajo, lo cual implica que es el Estado en el último de los términos quien decidirá sobre los puntos que llevaron a que exista este conflicto, es así como el Estado debe encargarse de velar por los derechos de las partes (trabajadores y empleador), para lo cual debe de utilizar todo mecanismo que se encuentre a su mano para dar una solución pronta y oportuna.

En el trabajo investigativo de (Sesma, 2004), presentado como tesis final previa la obtención del Grado de Doctora denominada “Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo”, se llegó a determinar que dentro de los procesos laborales se debe impedir la dilación más allá de los plazos consignados en la ley, sobre todo en los procedimientos de solución extrajudicial, dado que estos poseen una elevada eficacia. Los mecanismos de solución alternativa de conflictos, como es el caso del arbitraje, tiene la finalidad de dar una solución más pronta a los problemas que llegan a su conocimiento, sin embargo la realidad judicial ecuatoriana respecto a los Conflictos Colectivos de Trabajo es otra, dado que en la mayoría de los casos, el tiempo empleado para su resolución, es incluso mayor a los procedimientos judiciales.

1.7 Variables

1.7.1 Variable Independiente

Sustanciación de los Conflictos Colectivos de Trabajo

1.7.2 Variable Dependiente

Tribunal de Conciliación y Arbitraje

1.8 Desarrollo de los Fundamentos Teóricos

1.8.1 Derecho Laboral Colectivo

1.8.1.1 Concepto

El Derecho Laboral Colectivo es una parte del derecho laboral que se ocupa de regular las relaciones, derechos y deberes de los sujetos colectivos, es decir las relaciones entre los sindicatos que representan a los trabajadores y los empleadores. El Derecho Laboral Colectivo, en palabras de (Trujillo, 1979) es:

la parte del Derecho del Trabajo que con sus principios, normas e instituciones propias regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales; la celebración, contenido y efectos de los contratos colectivos; la prevención y solución de los conflictos colectivos, y la facultad y modalidad del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional. (pág.85)

Es decir que las normas que integran al derecho laboral colectivo se separan abruptamente de las normas del derecho laboral individual debido a que existen distintas instituciones y actores entre estas, además hay que tomar en cuenta que las normas y

derechos contemplados en el derecho laboral colectivo no son aplicables o beneficiosos a todos los trabajadores.

Para (De la Cueva, 1963) se entiende por Derecho Laboral Colectivo, “al conjunto de normas laborales propias que regulan el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen estas para intervenir en los conflictos colectivos y en la suscripción de los contratos colectivos” (pág. 65). Por otra parte, el derecho laboral colectivo, es una sistematización diferente, aborda al contrato colectivo como fuente del derecho y separadamente trata del derecho sindical y de los conflictos colectivos de trabajo (Caldera, 1984). Analizando estos conceptos y criterios, podemos concluir que el derecho laboral colectivo regula las instituciones y actores que intervienen en: las organizaciones sindicales, los conflictos colectivos y la contratación colectiva.

1.8.1.2 Instituciones del Derecho Laboral Colectivo

Dentro de esta materia, encontramos que existen tres instituciones, segmentos o aspectos fundamentales que se deben atender y conocer, como se dejó establecido en la conceptualización del derecho laboral colectivo. Para (Vásquez, Derecho Laboral Colectivo, 2010) las instituciones del Derecho Laboral Colectivo son:

1. Las Asociaciones Profesionales; que son las organizaciones tanto de trabajadores cuanto de empresarios, reunidos en torno a situaciones provenientes del trabajo y sus relaciones.
2. Los conflictos colectivos de trabajo; ya que trata los medios y procedimientos para la atención y solución de los conflictos colectivos que se presentan dentro de las empresas; la organización de los tribunales de conciliación y arbitraje; el procedimiento especial para atender las huelgas, paros patronales y los medios de solución de los conflictos; y,

3. La Contratación Colectiva; es decir, las norma y regulaciones mediante las cuales, los trabajadores organizados y sus empleadores, suscriben o reforman los convenios o pactos colectivos, únicos en su género, y que aprobados modifican los contratos individuales de trabajo. (pág. 27)

Los aspectos mencionados en el párrafo anterior, son el universo del Derecho Laboral Colectivo, vinculándose uno con el otro, dado que una vez que los trabajadores deciden formar una asociación profesional, estos pueden comenzar a negociar con sus empleadores los contratos colectivos, y por ultimo una vez que no se cumplen con los acuerdos y condiciones a las cuales se llegó en la negociación de los contratos colectivos, sucede los conflictos colectivos de trabajo, como medio por el cual los trabajadores agrupados en una asociación profesional buscan el respeto y la protección de sus derechos laborales colectivos.

1.8.1.3 Características del Derecho Laboral Colectivo

Dado que el derecho laboral colectivo, es un mundo específico y particular, dentro del gran universo del derecho laboral, este cuenta con características propias, que lo hacen único y singular. El magistrado argentino (Allocati, 1973), nos proporciona características propias del derecho colectivo de trabajo, en los siguientes términos:

- A) Es un derecho que atañe a grupos sociales que son considerados también como grupos de presión o grupos de tensión, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- B) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándoles en igualdad para la concertación de las consideraciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- C) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- D) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de interés colectivos, y por lo tanto, la consecución de ciertos estados de paz social.
- E) Reconoce la existencia de una fuente de derecho la vía de los convenios colectivos de trabajo.

F) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder político pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen de fuerza frente al Estado. (pág. 87)

El Derecho Laboral Colectivo está compuesto por características propias y únicas, pero también cuenta con características universales debido a que es parte del derecho laboral general. Entre las principales características del Derecho Laboral Colectivo tenemos:

- Libertad de Asociación

La libertad de asociación para (Vásquez, Derecho Laboral Colectivo, 2010) es “un derecho tanto de trabajadores, como de empleadores, quienes pueden unirse con el objeto de construir una agrupación profesional, para velar por sus intereses y defender sus derechos” (pág. 33). El derecho a la asociación es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador o empleadores, y el dialogo social.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la libertad de asociación es un derecho esencial y un valor fundamental, tanto así que está consagrada en la Constitución de 1919, así como también en otros convenios y tratados internacionales, entre los que se destacan: La Declaración Universal de los Derecho Humanos en 1948, la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944 y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Por su parte dicho derecho en el Ecuador se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 7 del Art. 326, y que se ratifica en el Art. 440 del Código del Trabajo.

- Derecho de protección y tutela

El derecho laboral colectivo intenta evitar los abusos que puede generar la desigualdad de condiciones entre el capital y el trabajo, por lo cual establece normas amplias y claras de protección a la organización y funcionamiento de los gremios laborales, procurando así un mejoramiento en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores agrupados.

En el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, numerales 13 y 14 se reconocen y garantizan derechos de trabajadores organizados, así como el derecho a la huelga y a la contratación colectiva, por su parte el Art. 441 del Código de Trabajo, reconoce expresamente que las organizaciones de trabajadores están bajo la protección del Estado, siempre y cuando estas cumplan con las finalidades que en dicha norma las determina. El Estado además establece normas para resguardar a las organizaciones sindicales, velando por su desenvolvimiento, evitando injerencias y obstáculos. (Vásquez, Derecho Laboral Colectivo, 2010)

- Normas imperativas y de cumplimiento obligatorio

Según (Vásquez, 2013) esto conlleva “la obligación forzada para que los contratantes cumplan sus disposiciones y normas fijadas legalmente, normas que por esta calidad no son optativas, deben ser acatadas y observadas por las partes de la relación laboral en forma obligatoria” (pág. 123). Esto quiere decir que en definitiva lo que esta normado por el derecho laboral colectivo, no puede ser desconocido o desairado por las partes, empresarios y trabajadores.

- De interpretación favorable para el trabajador

Esta característica más conocida como principio “In dubio pro Operario”, establece que en caso de duda se aplicara en el sentido más favorable para el trabajador. El principio In dubio pro Operario determina que en caso de duda sobre las normas, acuerdos, situaciones relativas a las relaciones entre sindicatos y empresas, se aplicara en la forma más favorable para los trabajadores, y por su puesto para sus asociaciones. (Vásquez, 2010)

Principio que se encuentra consagrado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), Art. 326, numeral 3, que determina que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.” (pág. 152). En él (Código del Trabajo, 2005) también encontramos ratificados este principio de la siguiente forma: “Art. 7.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.” (pág. 2). Dicho artículo al mencionar que las autoridades administrativas también deberán aplicar el principio “In dubio pro Operario” se refiere al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

- Intangibilidad de derechos

La intangibilidad es, un principio muy importante en materia colectiva laboral, ya con las distintas convenciones, acuerdos o transacciones, se van estableciendo nuevas condiciones del trabajo o beneficios, estos pasan a formar parte de los privilegios y derechos del trabajador o de su organización, que se vuelven intangibles, por tanto

obligatorios en la relación laboral y no pueden ser desmejorados o desconocidos. (Vásquez, Derecho Laboral Colectivo, 2010)

El principio de intangibilidad establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que hacerlo sería actuar en contra de la ley. Principio que se encuentra consagrado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) Art. 326, numeral 2, que determina que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 152). Lo que significa que no caben acuerdos, contratos o disposiciones que afecten, los derechos adquiridos legalmente por los trabajadores. Sin embargo, con los mandatos constitucionales de 2008, esta intangibilidad para los trabajadores del sector público se la reconoce pero con ciertos límites.

- Derecho especial y autónomo

Para (Vásquez, 2010) esta parte del derecho laboral “en su aspecto colectivo, gremial y organizativo, es notoriamente diferente del derecho individual, y sobre todo difiere del derecho común, ya que rige solo para un grupo de personas...” (pág. 34). El derecho laboral colectivo se lo considera especial debido a que rige únicamente para un sector de la sociedad, que enmarca a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los empleadores de dichas organizaciones, es decir que los derechos y beneficios del derecho laboral colectivo están encaminados a este grupo, así como también crea instituciones que regulan la relación entre estos dos grupos, y determina los procedimientos que existen cuando se dan conflictos.

Por otra parte (Vásquez, 2013) nos manifieste que es un derecho autónomo, dado que se “dirige según sus propias normas e instituciones, a resolver todas sus diferencias o problemas en base a sus propias disposiciones, a recurrir a autoridades especializadas con procedimientos singulares, que le diferencian de otras regulaciones jurídicas” (pág. 138). Esto se evidencia en la forma de concepción de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los mismo que están conformados de una manera singular, debido a que su conformación integra a personas naturales, que desconocen o conocen poco sobre derecho, y además de un funcionario público del Ministerio de Trabajo, esta forma de conformación es única en el sistema legal ecuatoriano, constituidos en forma ajena a las normas y procedimientos de la función judicial, situación que no sucede en el derecho común.

1.8.2 El Conflicto Colectivo de Trabajo

1.8.2.1 Concepto

El término conflicto colectivo de trabajo no tiene una definición clara y expresa de la Ley, por lo que corresponde recurrir a tratadistas y estudiosos del tema, con la finalidad de obtener su definición.

Uno de los primeros intentos por definir lo que es el conflicto colectivo de trabajo en Ecuador data del año 1958, cuando (Guzmán, 1958) en forma muy simple dice: “Conflictos Colectivos: se reconoce como tales la huelga y el paro” (pág. 54). Criterio sumamente ambiguo, dado que se vivía otra realidad nacional, dado que las condiciones económicas y laborales actuales en el país, no existían. Por último el colombiano

(Escobar, 1975), presenta un concepto de conflicto colectivo de trabajo apropiado, que dice:

Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la oposición de intereses existentes entre uno o más empleadores y uno o más grupos de trabajadores asalariados, ligados por una relación de trabajo, oposición que manifiesta a través de un proceso en que las partes en conflicto buscan activa y recíprocamente el predominio de sus respectivos intereses. (pág. 67)

El concepto que reúne todos los elementos necesarios para formar una conceptualización adecuada de lo que en realidad son los conflictos colectivos de trabajo, estos elementos son: oposición de intereses, las partes involucradas en el conflicto, la relación laboral existente y el interés de cada una de las partes.

De los conceptos y comentarios antes vertidos, se obtiene conclusiones muy claras para definir a los conflictos colectivos, y lo podemos definir como las controversias surgidas por intereses particulares derivados de la relación laboral existente de los trabajadores congregados en una asociación profesión y su empleador o empleadores.

1.8.2.2 Causa de los conflictos

Existen criterios opuestos entre tratadistas de cuáles son las causas de los conflictos, ya que en la relación laboral existen intereses diferentes y variados que ocasionan el surgimiento de conflictos. El abogado ecuatoriano, (Acosta, 1980), manifiesta:

El Origen de los conflictos Colectivos Laborales desde la óptica del materialismo histórico y filosofía marxista encuentra el punto de partida en la existencia de clases sociales antagónicas, detentadoras, la misma del capital, y la otra de su fuerza de trabajo, lo que desemboca en la lucha de clases. (pág. 65)

Argumentar que los conflictos nazcan únicamente por la lucha de clases sociales es absurdo, ya que existen diversas razones para que se produzca un conflicto.

Al respecto el tratadista (Vásquez, 2010) nos manifiesta que son 6 las causas principales que detonan un conflicto:

1. La pugna por la distribución del poder de la empresa
2. El deseo de participar en las riquezas que se generan en las empresas en virtud del trabajo.
3. Periodos de depresión económica y situaciones inflacionarias.
4. Decisiones y actuaciones arbitrarias del empleador.
5. La negativa a la aceptación de las organizaciones sindicales.
6. Ciertas normas legales que eventualmente puede establecer un Estado favoreciendo a determinado grupo. (pág. 123)

Las causas indicadas anteriormente sin duda alguna se pueden observar en toda relación laboral, en donde la búsqueda por parte de los trabajadores de alcanzar beneficios económicos y mejores condiciones de trabajo puede afectar los intereses económicos del empleador, lo cual conllevará a un conflicto. Por último el Estado, entendido como un tercer elemento interesado en los conflictos laborales, y siendo el encargado de la solución y atención a los mismos, en ocasiones promulga leyes que afectan a una parte y favorece a otra, creando así más inestabilidad en la relación laboral.

1.8.2.3 Clasificación de los conflictos colectivos

Siempre han existido diversos criterios respecto a la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo, varios autores tanto nacionales como internacionales han tratado el tema, con el objeto de efectuar un análisis comparativo. El catedrático (Valencia, 1979) los dividió en: “Conflictos colectivos de orden económico, en los cuales se discuten cuestiones exclusivas de salarios, cargas sociales, y otras; y, conflictos de orden jurídico, que pueden significar ruptura de la Ley.”(pág. 64)

Los conflictos colectivos se generan por grupos de trabajadores en oposición a uno o varios empleadores, por diferencias, incumplimiento o por intereses generales del grupo.

Por estas razones los podríamos clasificar en:

1. De intereses: Un conflicto de intereses es aquel que se suscita por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras y, por lo general, es el resultado del fracaso de la negociación colectiva. Según la (Organización Internacional del Trabajo) “este tipo de conflicto no surge de un diferendo acerca del derecho existente, sino del interés de una de las partes de crear un derecho y el interés de la otra parte de no reconocerlo” (pág. 78). Este tipo de conflictos se suelen llamar también económicos, porque en un altísimo porcentaje se refieren al tema de incrementos de haberes o tienen directo impacto en los costos de mano de obra.

2. De Derecho: Según la (Organización Internacional del Trabajo) “es aquel que se refiere a la violación o interpretación de un derecho (u obligación) plasmado en una ley, un convenio colectivo o un contrato individual del trabajo” (pág. 79). Aquí se discute sobre normas jurídicas, su interpretación, aplicación o existencia de las mismas.

3. Conflictos mixtos o transitivos: Son conflictos que integran la acumulación de intereses y derechos, y que terminan siendo negociadas en conjunto.

4. Conflicto obrero-patronal: Es la contradicción más tradicional y frecuente ya que acoge los intereses de los sectores colectivos en conflicto. Dentro de este tipo se puede involucrar el Estado. También cabe hacer distinciones tales como conflicto obrero-patronal por rama, profesión, empresa, categoría, ámbito territorial (provincial, regional, nacional), etc.

5. Conflictos interobreros: Son controversias que surgen en la diaria relación de un trabajo, durante el desempeño de las labores en las que comúnmente hay desacuerdos, fricciones, intereses diversos, antipatías o rivalidades que pueden acarear respaldos y fraccionar los grupos de trabajadores. (Vásquez, Derecho Laboral Colectivo, 2010)

6. Conflicto intrasindical: Es la colisión de grupos o trabajadores de una misma asociación profesional por cuestiones inherentes a su representatividad o vida interna con afectación de la actividad. (Fernández, Derecho Colectivo del Trabajo, 1985)

7. Conflicto intersindical: Los sindicatos pueden confrontar por el encuadramiento sindical o convencional de un contingente de trabajadores. Este tipo de conflictos, con o sin ejercicio de medidas de acción directa, son comunes en el sector de comercio, camioneros, transporte aeronáutico, etcétera. (Fernández, 1985)

1.8.2.4 Clasificación de los conflictos colectivos en Ecuador

En nuestra legislación encontramos una clasificación sobreentendida y singular de los conflictos colectivos, que tienen un trámite procesal expreso y con ciertas diferencias. (Vásquez, 2010). Es así que la clasificación en el Ecuador, depende de lo que la normativa laboral establece, constituyendo dos procedimientos, que son:

1. Conflicto por pliego de peticiones: Procedimiento previsto en el Código de Trabajo para sustanciar y resolver sobre todos los pliegos de peticiones, que se someten al conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en primera instancia y del Tribunal Superior, en segunda y definitiva instancia.

2. La reclamación directa: Procedimiento parecido al pliego de peticiones, que busca una solución más ágil y corta a los problemas exclusivamente relacionados con la contratación colectiva; también se sustancia ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.8.3 Medios aplicables a la solución de conflictos colectivos de trabajo

1.8.3.1 La Conciliación

La conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, que busca que las partes en conflicto sean las encargadas de solucionar sus diferencias, para llegar a acuerdos satisfactorias para ambas partes. El tratadista (Vargas, 1994) define a la conciliación como:

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

Esta amplia definición, más bien busca ilustrar el fenómeno de la conciliación, incluyendo los elementos y explicando a su vez las partes involucradas en esta.

Por conciliación podemos comprender al trámite a través del cual dos o más partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias transigibles, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, llamado conciliador, mediante la búsqueda de acuerdos lícitos, equitativos y de beneficio mutuo. (Varon, 1993) Una definición de amplia aceptación es la presentada por (Facultad de Ciencia Jurídicas de la Universidad Javeriana, 2000), que

señala: “La conciliación es un mecanismo jurídico de solución de conflictos, a través del cual las partes mediante un acuerdo satisfactorio pueden solucionar sus controversias, siempre que ellas sean susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley.”. Analizados los conceptos se puede entender a la conciliación como un mecanismo para la solución de controversias en cualquier campo del derecho, que busca que sean las partes quienes directamente traten sobre el problema para buscar una solución.

En materia laboral, la (Organización Internacional del Trabajo, 1960), en uno de sus manuales de educación obrera recomienda:

Los conflictos colectivos que pueden surgir en el taller deben resolverse, siempre que sea posible con rapidez por medio de una discusión directa entre las personas interesadas o sus representantes, que pueden ser el delegado sindical y el capataz. Si no se llega a una solución por este medio, puede prepararse una reunión entre el encargado del personal o algún representante de la empresa y un funcionario de la rama local del sindicato. Más adelante se podrá recurrir a un Comité Neutral, formado por empleadores locales y representantes locales del sindicato. Si el problema plantea problemas de mayor alcance que los que pueden afectar a un centro de trabajo o a una localidad determinada, suelen adoptarse las medidas necesarias para someter aquella a un Comité Paritario del distrito, o incluso a organismos de carácter nacional.-... Cuando degeneren en conflictos susceptibles de provocar interrupciones del trabajo, pueden concurrirse a la conciliación y arbitraje.

La máxima organización mundial del trabajo, recomienda que en las primeras etapas del problema y conforme a la gravedad de las circunstancias, exista un trato directo entre los trabajadores y el empleador, para llegar a una solución adecuada al problema surgido.

En Ecuador la conciliación en materia laboral puede desarrollarse en forma judicial y extrajudicial, ya que las primeras se propone con los Tribunales de Conciliación y

Arbitraje, y las otras mediante convocatorias a reuniones patrocinadas por el Ministerio del Trabajo, especialmente la Dirección de Mediación Laboral. (Vásquez, 2010)

La conciliación sin duda alguna lo que busca es el acuerdo entre las partes y la terminación del litigio en forma consensual, por lo cual es el Ministerio de Trabajo el encargado de incentivar que esto suceda.

La conciliación en materia laboral se puede clasificar en:

1. Conciliación individual: Es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectuó para un colectivo de trabajadores. (Quiroga, 2002)

2. Conciliación colectiva: Es el intento de resolución de los conflictos colectivos que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento. (Quiroga, 2002)

1.8.3.2 La Mediación Laboral

La mediación laboral representa un modelo de solución de conflictos, con un procedimiento sin tanto tecnicismo legal, en que las partes involucradas buscan generar soluciones en presencia de un tercero que facilitara el arreglo.

Para el tratadista (Cabanellas G. , 1966), la mediación es:

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

La mediación difiere de la conciliación y el arbitraje, dado que en la mediación el tercero neutral (mediador) actúa no como un juez, en un ámbito menos formal y además participa activamente en la discusión.

El laboralista (Buen, 1988) conceptualiza a la mediación como “la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.” (pág. 82) Proponer y ofrecer soluciones a las partes en conflicto, es el deber primordial del mediador, sin embargo las soluciones que el plantea no tienen un carácter de cosa juzgada, son las partes (patronos y obreros) quienes acaparando los consejos presentados por el mediador, formulan su propio acuerdo.

Según la (Dirección del Trabajo de Chile, 2010), la mediación laboral presenta ciertas características, las cuales son:

- Es un proceso voluntario y flexible, pues se funda en la libertad que las partes se otorgan para definir su incorporación y permanencia en el proceso.
- Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo, confidencial y que facilita relaciones armónicas entre empleador(a) y trabajadores(as).
- Promueve la participación activa de las partes en la búsqueda de alternativas de solución y mejora la comunicación.
- El servicio es gratuito y minimiza el costo social que implica relaciones laborales deterioradas y las posibles consecuencias negativas derivadas del conflicto.
- La Mediación Laboral puede concluir con acuerdo total o parcial e incluso sin acuerdo, pero tiende a producir un cambio positivo en las relaciones de trabajo.

Estas características son las que hacen que la mediación sea un mecanismo apropiado en la solución de conflictos, ya que permite a las partes en controversia construir y hacer posible un acuerdo justo, debido a que el acuerdo ha sido establecido por las partes.

Por otra parte la mediación tiene ciertos objetivos o finalidades, que para el tratadista (Vásquez, 2010)son:

- a) Conseguir un acuerdo satisfactorio y voluntario entre las partes en conflicto, estableciendo las nuevas condiciones y mutuas concesiones en las relaciones de trabajo;
- b) Lograr una relación justa, equitativa entre patronos y obreros, fortaleciendo los compromisos que entre ellos se estipulan;
- c) Guiar adecuadamente las nuevas situaciones que surgirán en las relaciones de trabajo luego del convenio.

La mediación constituye una alternativa eficaz para lograr acuerdos, de una manera pacífica y positiva en los diferentes ámbitos de la relación laboral.

Si bien pudimos observar que a la mediación se le proporciona la característica de voluntaria, en el Ecuador es obligatoria y procede luego de la contestación desfavorable al pliego de peticiones o cuando el empleador no ha formulado su respuesta. El Código de Trabajo ha regulado este procedimiento, en su artículo 470.

1.8.3.3 El Arbitraje

El arbitraje es un método alternativo de resolución de conflictos, por el cual se somete el conflicto a la decisión de un tercero, quien tiene las atribuciones por ley o por facultad concedida por las partes, de dictar un fallo. (Guerrero, 1977), conceptualiza al arbitraje como:

Entendemos por arbitraje uno de los modos admitidos por la Ley, para evitar el juicio contencioso ante la autoridad competente, o sea, que persigue el arreglo de discrepancias dentro de la equidad y la justicia, sin construir un estricto procedimiento judicial ordinario.

La finalidad del arbitraje es el arreglo del conflicto, impidiendo que las partes acudan a la justicia ordinaria, para que sea esta la encargada de dar una solución, evitando así la demora innecesaria.

Por su parte el autor (Gil, 1993), define al arbitraje como:

El arbitraje es un procedimiento jurisdiccional “sui generis”, mediante el cual, por expresa voluntad de las partes, se defiere a la solución de conflictos privados transigibles, a un cuerpo igualmente colegiado integrado por árbitros, los que transitoriamente quedan investidos de jurisdicción para proferir un laudo con la misma categoría jurídica y los mismos efectos de una sentencia. (pág. 56)

Es fundamental entender que el arbitraje se encargara únicamente de materias transigibles, así como también una vez que el árbitro o árbitros dicten un fallo, este pasara a ser de cumplimiento obligatorio por las partes.

Por último la (Ley de Arbitraje y Mediación, 2006)del Ecuador, en su artículo 1 conceptualiza al arbitraje como:

El sistema arbitral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos al cual las partes pueden someter de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras, para que sean resueltas por los tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer dichas controversias.

En materia laboral colectiva el arbitraje debe ser analizado en sus dos modalidades, el arbitraje forzoso y el voluntario.

Según (Vásquez, 2010) el arbitraje es obligatorio cuando “la ley impone a las partes que se encuentran en conflicto, la obligatoriedad de someterse a la decisión de un árbitro o tribunal arbitral, quien luego de un procedimiento establecido previamente, emitirá una decisión o laudo arbitral.” (pág. 97) Esta modalidad consta en nuestra legislación del trabajo, estableciendo que será el Tribunal de Conciliación y Arbitraje quien conocerá y tramitará los conflictos colectivos de trabajo.

Por otra parte (Narváez, 1975) determina que arbitraje voluntario es aquel “que faculta plenamente a trabajadores y empleadores, a someterse espontáneamente a un procedimiento y a la elección de una o varias personas que actuarán como árbitros, resolviendo el conflicto con su decisión.” (pág. 67). Esta modalidad es aplicada con gran éxito en materia laboral por otros países, siendo Colombia un claro ejemplo.

El arbitraje, es idóneo y ventajoso para la resolución de conflicto por cuanto tiene las siguientes características, según él (Ministerio de Justicia de Colombia, 2016):

1. Es un mecanismo hetero-compositivo, toda vez que es un tercero diferente a las partes quien se encarga de dirimir el conflicto.
2. Es oneroso ya que se debe pagar los honorarios y gastos del tribunal para que se pueda adelantar el trámite.
3. Es excepcional, ya que las partes mediante un pacto arbitral han decidido relevar a la justicia ordinaria permanente para que su controversia sea resuelta por particulares investidos para administrar justicia.
4. Si el pacto está contenido en una cláusula, ésta es autónoma del contrato.
5. Es temporal, dado que el tribunal cesa en sus funciones cuando se presentan diversas causales como la expedición del laudo o el vencimiento del término entre otros.

Sin duda alguna el arbitraje constituye una alternativa para solucionar los conflictos, de acuerdo a las características mencionadas, dado que proporciona otra opción a la vía judicial ordinaria.

1.8.4 Pliego de Peticiones

1.8.4.1 Concepto

Si bien nuestra legislación no presenta una adecuada definición sobre el pliego de peticiones, por la doctrina conocemos que se trata de un documento por medio del cual los trabajadores presentan sus peticiones concretas o hacen conocer sus aspiraciones laborales al empleador.

En nuestro país no existe una adecuada definición sobre el pliego de peticiones, a su vez tampoco los legisladores han procurado regular este aspecto provocando así inconvenientes; dejando otro vacío en la Ley, al no señalar, definir o explicar el pliego de peticiones. Y al no hacerlo, ha dado lugar a muchas confusiones y abusos, por parte de los trabajadores y también a la autoridad. En la doctrina se estima este pliego de peticiones como un verdadero ultimátum previo a la huelga, por parte de los trabajadores en conflicto. Pero más que esto, las peticiones no son otras cosas que las reclamaciones obreras y sus aspiraciones, cuyo objetivo es reparar el estado de desigualdad y desequilibrio que ellos sienten entre el capital y el trabajo. (Valencia, 1979). La falta de definición y regulación del pliego de peticiones en la normativa laboral ecuatoriana, provoca que en muchos casos existan abusos o peticiones ilimitadas por parte de los

trabajadores, que ocasiona que la relación laboral que por sí ya es sensible se torne insalvable.

Sobre la definición del pliego de peticiones, el autor colombiano (Guerrero, 1977), dice: “Es la solicitud hecha por el sindicato o por los trabajadores no sindicalizados, al patrono con fines económicos o profesionales.” (pág. 34). Por su parte el autor (González, 1997), sobre el pliego de peticiones, manifiesta:

El pliego de peticiones es una consecuencia de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, que al no haber podido resolverse en forma directa entre el empleador y sus trabajadores, estos últimos se ven en la necesidad de concurrir ante la autoridad gubernamental competente.

Podríamos entender entonces, que el pliego de peticiones es el último mecanismo con el que cuentan los trabajadores para intentar alcanzar sus aspiraciones laborales o económicas, como también poder lograr algo adicional a sus derechos establecidos en la Ley o los concedidos en los convenios anteriores, antes de paralizar sus actividades e iniciar la huelga.

1.8.4.2 Contenido

En él (Código del Trabajo, 2005), Art. 468, se dispone que: “Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.” (pág. 76). Disposición que no define el concepto y mucho menos el contenido del pliego de peticiones. Sin embargo si establece que deberá contener peticiones concretas, es decir lo que los trabajadores desean conseguir con este proceso.

Al no encontrar norma expresa que determine los requisitos que deben contener los pliegos de peticiones, es necesario remitirse a lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos sobre la demanda, es decir que el pliego de peticiones debería reunir los requisitos establecidos en el Art. 142 del (Código General de Procesos, 2015), que son:

Artículo 142.- La demanda se presentará por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.
3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual

comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.

13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso. (pág. 22)

Estas normas son de cumplimiento obligatorio, con el fin de que el proceso de pliego de peticiones sea válido legalmente. Sin embargo es necesario especificar algunos puntos como son:

- El pliego de peticiones debe estar dirigido al Inspector de Trabajo.
- Sin embargo, en el pliego de peticiones no se debe incluir y determinar las pruebas que se sustentaran ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dado que el carácter del Tribunal es diferente de lo Juzgados. Por otra parte, con la presentación del pliego, se otorga una protección jurídica a los trabajadores para que no sean despedidos.
- La pretensión en el pliego de peticiones se refieren a las aspiraciones obreras, que deben ser concretas.
- En el pliego de peticiones no se puede cuantificar el monto de las peticiones, por lo que no se debe determinar la cuantía.
- El trámite por su naturaleza es especial, dado que no se encuentra encasillado en los procesos comunes.

1.8.4.3. Presentación y notificación

Si entre patrono y trabajadores hubiera divergencias que no hayan podido ser superadas en forma directa, los trabajadores están facultados a presentar el pliego de peticiones inmediatamente ante el Inspector de Trabajo de su jurisdicción provincial. El Art. 468

del (Código del Trabajo, 2005), determina que: “...La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.” (pág. 72)

Una vez recibido el pliego de peticiones por parte del Comité de Empresa o Comité Especial, el Inspector del Trabajo, iniciara el trámite sin retardo, notificando con el mismo al empleador o su representante dentro de las 24 horas siguientes, a fin de infórmale de las pretensiones y de las garantías de estabilidad que han obtenido los peticionarios, es decir los trabajadores.

Según (Vásquez, 2010) “los juristas han discutido si esta notificación debería ser cambiada por citación, pero no se ha logrado establecer estas posibles reformas” (pág. 149). Esto debido a que existe la postura que la citación solo cabe por parte de los funcionarios judiciales, y al tratarse de funcionarios administrativos los encargados de tramitar el pliego de peticiones, establecer la notificación como medio para dar a conocer las pretensiones de los trabajadores es correcto.

1.8.4.4 La contestación al pliego de peticiones

La contestación por parte del empleador debe ser realizada en el término de 3 días como lo establece el Art. 468 del Código del Trabajo.

Sin embargo esta contestación tiene un carácter especial, como lo expresa el laboralista ecuatoriano (Vásquez, 2010), quien dice “la contestación deber ser parcialmente favorable a las pretensiones de los actores” (pág. 152). Esto debido a que en el Art. 497 del (Código del Trabajo, 2005) se determina que: “Art. 497.- Los trabajadores podrán

declarar la huelga en los siguientes casos: 1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;” (pág. 80). Es decir que el empresario no tiene mayor alternativa a contestar por lo menos en forma favorable a alguna pretensión de los trabajadores.

La contestación al pliego de peticiones, deberá cumplir con los mismos requisitos que la contestación a la demanda, conforme al Art. 151 del (Código General de Procesos, 2015), que dispone:

Artículo 151.- La contestación a la demanda se presentará por escrito y cumplirá, en lo aplicable, los requisitos formales previstos para la demanda.

La parte demandada deberá pronunciarse en forma expresa sobre cada una de las pretensiones de la parte actora, sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda y sobre la autenticidad de la prueba documental que se haya acompañado, con la indicación categórica de lo que admite y de lo que niega.

Deberá además deducir todas las excepciones de las que se crea asistida contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico. Las excepciones podrán reformarse hasta antes de la audiencia preliminar... (pág. 24)

Es decir que la contestación al pliego de peticiones resumidamente deberá consignar los siguientes datos:

- Nombres completos, así como también si comparece por sus propios derechos o en representación de determinada persona natural o jurídica.

- El pronunciamiento concreto sobre las pretensiones de los trabajadores, indicando cuales pretensiones acepta y cuáles no.

- Los documentos que pretenda hacer valer como prueba, así como también podrá solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo a través de las Inspectorías del Trabajo para poder obtener las pruebas que no se encuentren a su alcance.
- Las excepciones que crea convenientes.

La contestación podrá ser favorable a las aspiraciones de los trabajadores; parcialmente favorable; y, negativa. (Vásquez, 2010) En el primer caso, cuando la contestación sea favorable a las aspiraciones de los trabajadores, esto daría legalmente fin al conflicto colectivo, dado que las aspiraciones de los trabajadores son aceptadas en todos sus términos por empleador. En este caso ambas partes concurrirán ante el Inspector del Trabajo para suscribir un acta en la que consten los puntos del acuerdo. En el segundo caso, cuando la contestación es parcialmente favorable, esto impediría legalmente la huelga por parte de los trabajadores; pero daría apertura a la sustanciación y resolución del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual tratará exclusivamente los puntos en discordia. El tercer caso, cuando la contestación sea negativa, esto permitirá legalmente a los trabajadores declarar la huelga en forma inmediata, y por otro lado el pliego de peticiones se sustanciará ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que decidirá sobre todos los puntos en discordia.

1.8.4.5 La mediación obligatoria

El Inspector del Trabajo que conozca el conflicto, una vez que el empleador no conteste al pliego de peticiones o si su contestación no fue totalmente favorable a las pretensiones de los trabajadores, está obligado a remitir a la Dirección o Subdirección de Mediación

Laboral de la Dirección Regional del Trabajo, para que se realicen reuniones entre las partes litigantes para tratar las diferencias y llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto. Así lo contempla el Art. 470 del (Código del Trabajo, 2005), que determina:

Art. 470.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones. (pág. 77)

El término para que esta etapa procesal se lleve a cabo es la de 15 días, término que podrá ampliarse a petición de las partes. En este tiempo el funcionario encargado de la mediación tiene la potestad de convocar a las partes cuantas veces considere necesaria para llegar a un acuerdo. Si el empleador no concurre a dos reuniones consecutivas, esta etapa terminara, y el funcionario a cargo procederá a remitir todo lo actuado dentro de

esta etapa al Inspector de Trabajo, para que convoque a las partes a fin de conformar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para proseguir con la tramitación del proceso. Pero esta actitud por parte del empleador de no acudir a las reuniones de mediación, podría ser causal para que los trabajadores declaren la huelga, conforme lo establece el numeral 6 del Art. 497 del (Código del Trabajo, 2005), que determina:

Art. 497.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, 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 interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

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

Es decir que los empleadores tienen la obligación de acudir a las reuniones convocadas por los funcionarios de la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral de la Dirección Regional del Trabajo, para así evitar la huelga.

Una vez concluida la etapa de mediación obligatoria, se pueden presentar tres escenarios diferentes, los cuales son:

- Acuerdo total entre las partes, quienes suscribirán un acta y terminaran el conflicto.
- Acuerdo parcial entre las partes, quienes suscribirán un acta donde se dejara constancia de los acuerdos logrados y aquellos puntos en los que no se logró acuerdo alguno. Siendo estos últimos los que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje resolverá.

- Si las partes no llegasen a ningún acuerdo, la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral de la Dirección Regional del Trabajo enviará el informe al Inspector de Trabajo para que se integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.8.4.6 Primera Instancia

1.8.4.6.1 Tribunal de Conciliación y Arbitraje

1.8.4.6.1.1 Composición de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el Art. 474 del Código de Trabajo, deberán ser integrados por cinco vocales:

- El Inspector de Trabajo, quien será el Presidente del Tribunal.
- Dos vocales principales designados por parte de los empleadores, con sus respectivos suplentes.
- Dos vocales principales designados por la parte de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Un secretario.

El Inspector de Trabajo, luego de recibir el expediente por parte de la Dirección de Mediación, en el término de 48 horas, ordenara a cada una de las partes a que nombren a dos vocales principales y dos vocales suplentes, para que los representen en el proceso.

La conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene lugar dentro del conflicto por tres motivos como lo explica el tratadista ecuatoriano (Vásquez, 2010),

estos son: “1) La falta de contestación del patrono al pliego de peticiones; 2) La contestación negativa; y, 3) La respuesta parcialmente favorable del empleador.” (pág. 243)

Corresponde al Tribunal de Conciliación y Arbitraje la tramitación formal del conflicto colectivo de trabajo, cuando la contestación al pliego de peticiones por parte del empleador sea negativa o con aquella que es parcialmente favorable, así como también cuando fracasa la etapa de mediación. Es decir cuando existen puntos controvertidos que merecen la resolución arbitral.

La ley por su parte no fija requisitos para ser miembros o vocales del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, únicamente establece limitaciones expresas en el Art. 474 del (Código del Trabajo, 2005), cuando dispone: “No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita...” (pág. 77) Esto implica que la nominación para formar parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje sea para personas ajenas e imparciales, que no tengan ningún tipo de vinculación con las partes.

Por último el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por intermedio de su presidente, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguiente a la posesión de dichos vocales, conforme lo establecido en el Art. 475 del Código del Trabajo.

1.8.4.6.1.1.1 Funciones del Presidente del Tribunal

La ley expresamente determina que el Presidente del Tribunal, siempre será un funcionario del Ministerio de Trabajo, siendo el Inspector de Trabajo el encargado de ocupar este puesto en primera instancia.

Según el tratadista ecuatoriano (Vásquez, 2010), el Presidente del Tribunal, tiene atribuciones amplias y privativas para la substanciación del proceso, siendo estas las siguientes:

- Presidir el Tribunal y todas las sesiones o audiencias que se realicen durante el conflicto.
- Dictar de oficio y a petición de parte, todas las providencias tendientes a la substanciación del proceso. Atribución que le da características de Juez de substanciación.
- Señalar día y hora para que se efectuó la audiencia de conciliación, las sesiones del Tribunal, y la reunión en la que dictara el fallo.
- Tiene autoridad y facultades suficientes para lograr que las audiencias o reuniones del Tribunal se lleven a cabo en forma oportuna, sin incidentes ni interferencias, para lo cual contara con el apoyo y colaboración de los agentes de la fuerza pública, cuando lo solicite.
- Conceder los recursos de apelación y nulidad que fueren legalmente interpuestos al fallo de primera instancia. (pág. 256)

Adicionalmente a lo antes anotado, son funciones propias de los Presidentes de los Tribunales de primera instancia, la de ejecutar las sentencias o acuerdos transaccionales suscritos, para dar por concluido el conflicto.

1.8.4.6.1.1.2 Funciones de los Vocales del Tribunal

Los vocales dentro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tienen derecho y obligaciones, así como también ciertas atribuciones, diferentes a las del Presidente del Tribunal, la cuales el tratadista ecuatoriano (Vásquez, 2010) las resume así:

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

Estas atribuciones han sido determinadas por la práctica administrativa, ya que la normativa laboral no establece en si las funciones de los vocales en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.8.4.6.1.1.3 Funciones del Secretario del Tribunal

Las actividades que debe desempeñar el Secretario de los Tribunales no se encuentran establecidas en la ley, es por eso necesario recurrir a estudiosos del derecho laboral y específicamente de los conflictos colectivos para poder determinar estas actividades. Es así que el tratadista (Vásquez, 2010) determina que las actividades del Secretario son las siguientes:

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

- Certificar las copias de los documentos que son parte del proceso. (pág. 259)

Las atribuciones y funciones del Secretario son de carácter procesal, así como también de dirección y ordenación del proceso, siendo el encargado de impulsar el proceso, dictando las resoluciones necesarias para la tramitación del proceso, salvo aquellas resoluciones que la ley reserva al Presidente del Tribunal.

1.8.4.6.2 Audiencia de Conciliación

Una vez integrado el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el Presidente del Tribunal, tiene la obligación de convocar a la audiencia de conciliación, la misma que se efectuara dentro del término de dos días contados desde la posesión de los vocales, como lo establece el Art. 475 del Código de Trabajo.

Según (Chiriboga & Vjekoslav, 1995) esta audiencia tiene dos partes fundamentales, que son:

La primera es para escuchar a las partes, sobre sus fundamentos y motivos de sus respectivas posiciones dentro de los puntos en discordia; y la segunda parte, que es el objeto de esta audiencia, es el de buscar la conciliación de las partes con la intervención directa del Tribunal, luego de que este ha conocido las diferentes posiciones y pretensiones. (pág. 23)

En la audiencia de conciliación el Tribunal escuchara a las partes, para conocer cuáles son sus pretensiones, una vez escuchadas a ambas partes el Tribunal buscara que estas lleguen a una conciliación. Si se llegase al acuerdo se suscribirá un acta firmada por los comparecientes en la que conste los acuerdos, para así dar por concluido el conflicto, conforme a lo establecido en el Art. 477 del Código del Trabajo.

De no haber acuerdo alguno, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje abrirá la causa a prueba.

1.8.4.6.3 Término de Prueba e Indagación

La etapa probatoria se inicia al momento de concluir la audiencia de conciliación; dentro del término de prueba e indagación los fundamentos expuestos por las partes en el pliego de peticiones y en la contestación al mismo, deben ser justificados.

En nuestro (Código General de Procesos, 2015), norma supletoria a la normativa laboral, encontramos lo siguiente, en el Art. 162 se establece que: “Deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requieran.” (pág. 25), conjuntamente con esto, el Art. 158, determina: “La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos.” (pág. 24). Es decir que es en esta etapa, en donde los litigantes intentaran mediante las pruebas presentadas, convencer al Tribunal que sus pretensiones y alegaciones son correctas, conformando así un criterio positivo para dictar el fallo.

Las pruebas que las partes podrán solicitar y practicar dentro del proceso, son las establecidas en Art. 577 de (Código del Trabajo, 2005) , que determina: “Art. 577.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes...”. (pág. 90). Esto debido a que en lo referente al pliego de peticiones no se especifica las pruebas que se aceptaran.

El término de prueba concluirá en el término de seis días, contados desde el momento en que concluyo la audiencia de conciliación, conforme lo establecido en el Art. 479 del Código de Trabajo.

1.8.4.6.4 Del Fallo

En el transcurso de tres días hábiles concluido el término de prueba, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tiene la obligación de dictar su fallo o laudo arbitral, según lo establecido en el Art. 479 del Código de Trabajo.

Para efectos de dictar el fallo, el Presidente del Tribunal debe convocar a los vocales a una sesión reservada, en la cual según (Vásquez, 2010) “se evaluarán las pruebas presentadas por cada una de las partes, sus argumentos, actuaciones y posiciones en el conflicto, sus alegatos, y aplicando los principios de la sana crítica, los vocales deberán elaborar el fallo”. (pág. 167). Es decir que una vez concluido el término de prueba o indagación, el Tribunal deberá reunirse para resolver todos y cada uno de los puntos del pliego de peticiones, que fueron formulados y a su vez negados por el empleador, para así los miembros del Tribunal, dicten un fallo equitativo y adecuado, a fin de que este sea acogido por las partes en disputa.

En cuanto a la elaboración y contenido del fallo, el Tribunal deberá remitirse a lo determinado en él (Código General de Procesos, 2015), que en su Art. 95 establece:

Artículo 95.- La sentencia escrita contendrá:

1. La mención de la o del juzgador que la pronuncie.
2. La fecha y lugar de su emisión.
3. La identificación de las partes.

4. La enunciación breve de los hechos y circunstancias objeto de la demanda y defensa de la o del demandado.
 5. La decisión sobre las excepciones presentadas.
 6. La relación de los hechos probados, relevantes para la resolución.
 7. La motivación.
 8. La decisión que se pronuncie sobre el fondo del asunto, determinando la cosa, cantidad o hecho al que se condena, si corresponde.
 9. La procedencia o no del pago de indemnizaciones, intereses y costas.
- Además de la emisión en idioma castellano, a petición de parte y cuando una de estas pertenezca a una comunidad indígena, la sentencia deberá ser traducida al kichwa o al shuar según corresponda. (pág. 16)

Adema de estos elementos, el Tribunal deberá incluir un elemento único y propio del derecho laboral, que es la calificación de la huelga, si esta ha sido declara dentro del proceso. Una vez emitido el fallo, se notificara a las partes, quienes de no aceptar el mismo, tendrán un determinado término para interponer los recursos establecidos en la ley.

1.8.4.6.5 Los recursos

Las partes podrán en el término de dos días pedir recursos procesales como la aclaración, ampliación o la interposición de recursos de apelación y nulidad al fallo dictado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conforme lo dispone el Art. 481 del Código de Trabajo.

Para resolver la solicitud de ampliación o aclaración, el Tribunal dispondrá del término de dos días, conforme a lo establecido en el Art. 481 del Código de Trabajo. El tratadista ecuatoriano, (Vásquez, 2010), manifiesta:

La aclaración cabe cuando la sentencia contenga partes oscuras o susceptibles de ocasionar confusión; mientras que la ampliación deberá efectuarse si el fallo no resuelve todos los puntos del conflicto constantes en el pliego de peticiones, o si se omitió establecer elementos

indispensables en la sentencia, como la calificación de la huelga en este caso específico. (pág. 173)

Criterio muy adecuado y que lo reproduzco sin mayor comentario por la claridad del mismo.

El Art. 481 del (Código del Trabajo, 2005) determina expresamente los recursos de apelación y nulidad, al establecer: “También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.” (pág. 78). Lo que conlleva a que el recurso de nulidad no tendrá cabida si no es presentado conjuntamente con el de apelación. Ambos recursos deberán ser fundamentados correctamente, para evitar incidentes o dilaciones sin razón justificada, consiguientemente el Tribunal estará obligado a exigir a la parte recurrente, que motive adecuadamente su recurso.

El objeto del recurso de apelación en palabras de (Vásquez, 2010) es “lograr una revisión o reforma de la sentencia dictada o fallo, en primera instancia, sobre los puntos expresamente mencionados, en consecuencia, los demás puntos que no han sido objeto de la apelación quedaran ejecutoriados”. Es decir que la apelación es la reclamación de uno de los litigantes al Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, para que revoque o reforme ciertos aspectos del fallo dictado por Tribunal de Conciliación y Arbitraje y que afecta a sus intereses.

Por otra parte el litigante que interpone el recurso de nulidad tiene una finalidad distinta, el recurso de nulidad pretende que el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje deje sin efecto el fallo o invalide la sentencia venida en grado, y más aún el proceso desde el

momento en que se ocasiono la omisión de determinada solemnidad substancial, o por violación del trámite. (Vásquez, 2010)

Los recursos se presentan al presidente del Tribunal, quien revisara que cumplan con los requisitos establecido, y de ser el caso concederá el recurso dentro de dos días, o a su vez mandara a completar el pedido. Una vez concedido el recurso, el Presidente del Tribunal, enviara el proceso completo al respectivo Director Regional del Trabajo, quien se encargara de la sustanciación del conflicto en segunda instancia, ordenando la integración del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

Con la remisión de los autos al superior, concluye la primera instancia del conflicto y por ende queda disuelto el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.8.4.6.6 Ejecución del fallo

Una vez agotados los recursos o solicitudes que dilaten o impidan la vigencia inamovible de la sentencia, la Ley la reconoce como ejecutoriada. Al respecto en el Art. 483 del (Código del Trabajo, 2005) se habla de ejecutoria del fallo en los siguientes términos: “Art. 483.- Ejecutoria del fallo.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado” (pág. 78). Es decir que se pone en práctica la resolución proveniente del Tribunal.

El catedrático quiteño (Troya, 1978) respecto al concepto de fallo ejecutoriado nos dice: “La sentencia ejecutoriada no admite reclamación ni recurso de ninguna naturaleza, y ni el mismo órgano jurisdiccional que la expidió puede cambiar su texto, así haya diferencia entre este y el pensamiento del Juez” (pág. 93). Es decir que una vez

ejecutoriado el fallo, las partes deberán cumplir, los mandatos y obligaciones que este contiene, por imperio de la ley.

En el caso de los conflictos colectivos de trabajo, si en el transcurso del proceso se declaró la huelga, esta concluye al momento de que la sentencia sea ejecutoriada, siempre y cuando en esta se haya decidido sobre finalización de la misma.

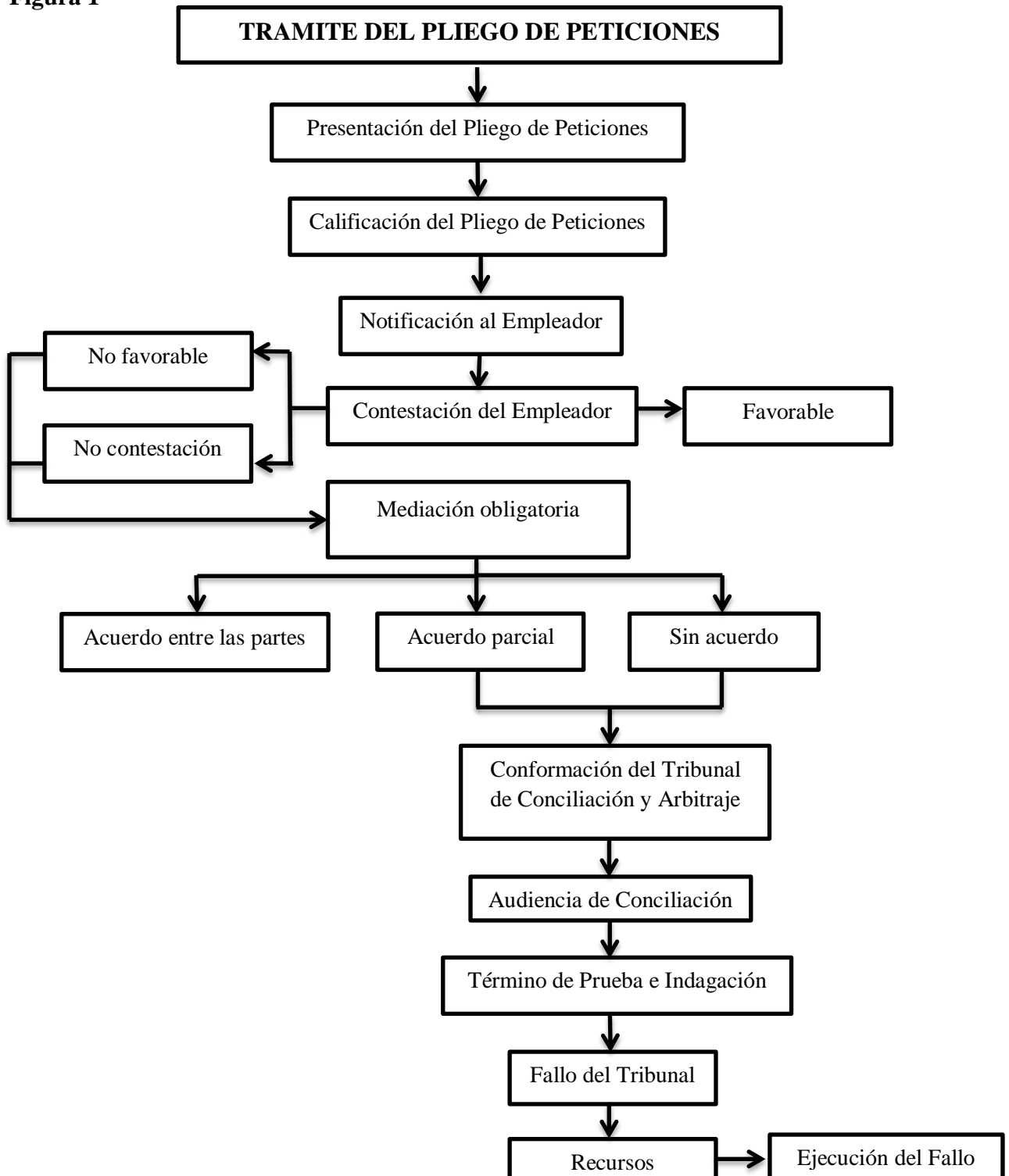
La observancia del cumplimiento de los mandatos y obligaciones contenidos en el fallo del Tribunal, corresponde al Ministerio de Trabajo, por intermedio del funcionario que actuó como Presidente del Tribunal en primera instancia. En caso de que no se cumpla lo acordado o lo determinado en el fallo, el Presidente del Tribunal tiene la facultad de imponer multas, dado que el Art. 492 del (Código del Trabajo, 2005) establece:

Art. 492.- Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación. (pág. 79)

El Ministerio de Trabajo cuenta únicamente con esta medida para lograr el respeto y cumplimiento de las decisiones arbitrales y sentencias del tribunal, con la finalidad de mantener la correcta relación obrera-patronal, y evitar la alteración del orden y la paz social.

1.8.4.6.7 Flujo grama del Procedimiento en Primera Instancia

Figura 1



Elaborado por: Moscoso, J. (2016);
Fuente: Código de Trabajo

1.8.4.7 El desistimiento del pliego de peticiones

El tratadista (Cabanellas G. , 1973) expresa que desistir: “Es abdicar de un derecho apartarse voluntariamente de la ejecución de un delito, abandonar una acción o recurso” (pág. 46). Definición que guarda mucha relación con lo establecido en el Art. 237 del (Código General de Procesos, 2015) que manifiesta:

En cualquier estado del proceso antes de la sentencia de primera instancia, la parte actora podrá desistir de su pretensión y no podrá presentar nuevamente su demanda.

La o el juzgador se limitará a examinar si el desistimiento procede por la naturaleza del derecho en litigio y por no afectar a intereses de la contraparte o de terceros. (pág. 33)

Es decir que el desistimiento es una acción voluntaria y expresa, de renunciar a proseguir en la acción planteada al juez o autoridad correspondiente.

Sin embargo en materia laboral, no hay disposición expresa respecto del desistimiento, es por esta razón que (Trujillo, 1979) manifiesta que: “No estamos de acuerdo con esta práctica porque el desistimiento no consta en la enumeración taxativa de las formas de terminación de conflictos que hace el Art. 495 del Código de Trabajo.” (pág. 86). La enumeración taxativa que se menciona, se refiere a las causas de terminación de la huelga, que según él (Código del Trabajo, 2005) en su Art. 502 son: “1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores; 2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; 3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 4. Por fallo ejecutoriado.” (pág. 80). Pero hay que tomar en cuenta que estas causas son para la huelga, mas no para los conflictos, que sin dudar alguna son de mayor alcance y diversidad.

El desistimiento es un verdadero y real mecanismo de terminación de los conflictos, y que si bien no se encuentra establecido en la ley laboral, se deberá resolver conforme a las normas procesales comunes, es decir se tomara en cuenta lo establecido en el Código General del Proceso. (Vásquez, 2010). Partiendo que el desistimiento es voluntario, y dada que es la decisión de la asamblea de los trabajadores de no proseguir con el pliego, la autoridad competente debe aceptar dicha decisión.

1.8.4.8 El abandono del pliego de peticiones

El abandono, según (Cabanellas G. , 1973) es “la renuncia que hace el litigante o querellante del derecho que las leyes de procedimiento le confieren para mantener sus reclamaciones y los recursos legales intentados contra las resoluciones judiciales.” (pág. 18). Más que renuncia, se podría decir que abandonar es una acción, en la cual se deja de impulsar el proceso por parte del actor o demandado. En nuestra legislación laboral el abandono se encuentra normalizado en el (Código del Trabajo, 2005) en su Art. 634 que establece:

Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno. (pág. 96)

Para que una causa se declare en abandono, deberán pasar 180 días contados desde la última diligencia practicada en el pliego de peticiones. Aunque en el ámbito de

conflictos colectivos, no es común o frecuente estas situaciones, tomando en cuenta que la finalidad del pliego de peticiones es la de mejorar las condiciones salariales y laborales; además hay que tomar en cuenta que esta decisión no puede ser unipersonal sino se deberá tratar en la asamblea de trabajadores.

1.8.4.9. Legislación Nacional

1.8.4.9.1 Tratados Internacionales

A lo largo de la historia ha existido abusos por parte de los patronos hacia los trabajadores: horarios exagerados, salarios injustos, despidos injustificados, etc. Es por esta razón que los trabajadores siempre buscaron el reconocimiento de sus derechos laborales por parte de los Estados.

Gracias a la inclusión en la Declaración de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, el trabajo se determina como un derecho, así como también se especifica que toda persona tiene derecho a un salario, que le asegure una digna calidad de vida, y se da la oportunidad de fundar sindicatos para la defensa de sus intereses como trabajadores (Art. 23), por último también se reconoció el derecho al descanso, es decir, que los trabajadores gozarían de vacaciones (Art. 24). (Declaración Universal de los Derechos Humanos , 1948)

Por otra parte, sin duda alguna ha sido la Organización Internacional del Trabajo, la encargada de intentar normalizar de una forma adecuada las relaciones laborales, promulgando un sinnúmero de convenios en bien de los trabajadores. Es así que en 1948 la OIT, promulga el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de

Sindicación (C087), que determina que todas las personas tienen el derecho de asociarse (Art. 16, Núm. 1), es decir que tanto los trabajadores y los empleadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones convenientes en pro de sus intereses (Art. 2), así como también a elegir de forma libre y voluntarias a sus representantes (Art. 3). (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948)

Otro importante convenio de la OIT, es el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (C098), que determina que son los Estado quienes deberán proteger a los trabajadores contra todo acto que intente menoscabar la libertad sindical, dicha protección deberá impedir que los patronos despidan a un trabajador o limitar la contratación de una persona por pertenecer a un sindicato (Art. 1), también se deberá proteger a los trabajadores contra las injerencias de organizaciones de trabajadores dominadas por empleadores (Art. 2), por último el Estado deberá adoptar políticas para fomentar la negociación voluntaria entre los empleadores y los trabajadores (Art. 4). (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949)

1.8.4.9.2 Constitución de la República del Ecuador

El Ecuador al ser un Estado de derechos y justicia reconoce al trabajo como un derecho y un deber social (Art. 33); de la misma forma garantiza el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, tanto las modalidades en relación de dependencia, como las autónomas (Art. 325). En lo referente a al derecho laboral colectivo, la Constitución garantiza el derecho sindical, reconociendo las asociaciones profesionales de trabajadores (Art. 326 , Núm. 7), así como también estableciendo al

Tribunal de Conciliación y Arbitraje, como el organismo jurisdiccional encargado de conocer y tramitar los conflictos colectivos de trabajo (Art. 326, Núm. 12). (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución aprobada en el año 2008, mantiene los principios laborales que han sido logrados y alcanzado por los trabajadores a través de los años, sin embargo, con los mandatos constituyentes No. 2, 4 y 8; algunos de estos se vieron afectados, como en el caso de la contratación colectiva, regulando el monto de indemnizaciones de trabajadores del sector público, y se eliminó la intermediación y el contrato por horas.

Por último, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969, se determina de igual forma que todas las personas tienen el derecho de asociación, con las limitaciones que la Ley considere necesarias, incluyendo dentro de este derecho a las fuerzas armadas y a la policía (Art. 16). (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969)

1.8.4.9.3 Código del Trabajo

El marco jurídico ecuatoriano garantiza el ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los trabajadores mediante la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

En este último se establecen las etapas o pasos que, concatenados conforman el proceso para dimitir los conflictos colectivos de trabajo, y su conjunto conforman las formalidades esenciales del procedimiento. El Código de Trabajo (Art. 468 al 496) establece las disposiciones de forma, tiempo, lugar y contenido de los actos procesales:

tanto de los actos procesales del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; como de los actos procesales de las partes.

1.8.4.10 Derecho Comparado

1.8.4.10.1 Bolivia

La (Constitución Política del Estado de Plurinacional de Bolivia), establece que el trabajo es un derecho de toda persona, siendo el Estado quien debe proteger el ejercicio del trabajo en todas sus formas (Art. 46); así mismo se establece que el Estado reconocerá la sindicalización, y promoverá la solución pacífica de los conflictos laborales. (Art. 52)

En Bolivia, la normativa laboral encargada de regular los conflictos colectivos de trabajo es la (Ley General del Trabajo), donde se determinan al pliego de reclamaciones como el mecanismo apropiado para dar solución a dichos conflictos. La Ley General del Trabajo determina los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como también de las asociaciones públicas y privadas.

El proceso comienza con la presentación del pliego de reclamaciones por parte del sindicato de trabajadores al Inspector del Trabajo (Art. 106), una vez recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector de Trabajo está obligado a darlo a conocer al patrono o patronos, en el término de un día. El Inspector de Trabajo también deberá exigir a las partes nombrar dos representantes para integrar la Junta de Conciliación en el término de dos días (Art. 107).

La Junta de Conciliación se reunirá pasado el término de tres días recibido el pliego de reclamaciones. El Inspector del Trabajo será quien presidirá la Junta, delimitándose a determinar normas de convivencia, sin poder emitir opinión alguna sobre el fondo del asunto (Art. 109). Las partes podrán asesorarse de abogados y de peritos, así como presentar todas las pruebas legales, que creen necesarias para el esclarecimiento del conflicto (Art. 108). Si la Junta de Conciliación fracasara en todo o en parte en llegar a una conciliación, el conflicto se llevara ante el Tribunal Arbitral (Art. 110).

El Tribunal Arbitral, estará integrado por un miembro designado por los trabajadores, un miembro designado por los empleadores y estará presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, por la autoridad de mayor jerarquía del Ministerio de Trabajo, y por las autoridades políticas si no existiera autoridad del trabajo (Art. 110). Si las partes, no nombraran a sus árbitros, transcurrido un día de haber sido notificadas, el Presidente los designara en rebeldía y además aplicara sanciones (Art. 111).

El Tribunal Arbitral se reunirá en el término de dos días, una vez notificadas las partes, donde escuchara las pretensiones de las partes, además de intentar llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto. En caso de que el Tribunal Arbitral considere pertinente se determinara la causa a prueba, con un término máximo de 7 días. Una vez transcurrido el término para la sustanciación y presentación de las pruebas, el Tribunal deliberara y en el término de quince días posteriores a la finalización del término de prueba, dictara un laudo. (Art. 112). La decisión del Tribunal Arbitral será por mayoría absoluta, y será de cumplimiento obligatorio cuando las partes convengan; cuando el conflicto afecte a los servicios públicos de carácter imprescindible; cuando por resolución especial el

Ejecutivo así lo determine. (Art. 113). El laudo deberá referirse a todos los puntos controvertidos del conflicto.

1.8.1.10.2 Colombia

La (Constitución Política de Colombia) determina que el Estado tiene el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (Art. 55). Así mismo, determina que el Estado a través de una comisión integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo (Art. 56); estableciendo que será la ley la que reglamentara la forma en que se sustanciaran estos procesos.

En lo referente a la sustanciación del pliego de peticiones en Colombia, el marco jurídico que norma este procedimiento es el (Código Sustantivo del Trabajo), normativa con la que se intenta lograr justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En lo referente a la sustanciación del pliego de peticiones, el procedimiento comienza con la presentación por parte de la delegación de los trabajadores al empleador (Art. 423), quien está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores para iniciar las conversaciones (Art. 433, Núm. 1). Las conversaciones entre los delegados de los trabajadores y el patrono duraran veinte días calendario, con la posibilidad de prorrogarlas por otros veinte días, si las partes llegan a un común acuerdo (Art. 434). Si el patrono se negare a iniciar las conversaciones para intentar llegar a un acuerdo directo con los trabajadores, este será sancionado con multas equivalentes al monto de cinco a

diez veces el salario mínimo mensual, incluyendo el pago por mora al Servicio Nacional de Aprendizaje por cada día que el patrono demore las conversaciones (Art. 433, Núm. 2).

Cuando se llegare a un acuerdo total entre los delegados de los trabajadores y el patrono, estos firmaran la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, una copia de este acuerdo se deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 435). Si no se llegara a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar en un acta, suscrita por los trabajadores y el empleador, misma que se deberá enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que se continúe con el procedimiento de conciliación (Art. 436).

Concluida la etapa de arreglo directo, sin que las partes logren llegar a un acuerdo total sobre las pretensiones laborales, los trabajadores podrán optar por la declaración de la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento (Art. 444), para lo cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco días siguiente a la terminación de la etapa conciliatoria, emitirá la resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento (Art. 453, Núm. 2). El Tribunal de Arbitramento se comprenderá de tres miembros, un representante de los trabajadores, un representante del patrono y un representante designado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (Art. 453, Núm. 1). Los árbitros designados comprenderán de dos días para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones (Art. 453, Núm. 4).

Los Tribunales de Arbitramento no podrán deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros (Art. 456). En caso de falta, renuncia o impedimento de alguno de los

árbitros, se procederá a reemplazarlo (Art. 453, Núm. 4). Los Tribunales de Arbitramento podrán solicitar a las partes o a sus representantes, toda la información y datos que estimen necesarios para el juicio, así como también, podrán ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones (Art. 457).

El Tribunal Arbitral dictara el fallo dentro del término de diez días, contados desde la integración del tribunal, pudiendo ampliarse este término por convenio de las partes (Art. 459). Los árbitros deberán decidir sobre los puntos que no hayan sido acordados en la etapa de arreglo directo, sin afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución de Colombia y sus leyes (Art. 458).

1.8.1.10.3 Perú

La (Constitución Política del Perú), determina que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga. Así mismo, el Estado debe fomentar la negociación colectiva y promoverá formas de solución pacífica de los conflictos colectivos laborales. (Art. 26)

En Perú, la normativa encargada de la regulación del procedimiento del pliego de peticiones, es la (Ley General del Trabajo), normativa que regula los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores y empleadores, así como también las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores nacidas de un contrato verbal, y las relaciones colectivas de trabajo.

El procedimiento de sustanciación del pliego de peticiones en Perú, comienza con la presentación del pliego de peticiones, sesenta días antes del vencimiento del convenio

colectivo. El pliego de peticiones se entregara directamente al empleador, si hubiera negativa de recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que notificara al empleador, sin calificar el pliego de peticiones (Art. 371). Una vez recibido el pliego de peticiones por parte del empleador, este está en la obligación de convocar a reuniones de negociación directa a los trabajadores en el término de diez días hábiles. La negociación directa tiene la duración que las partes decidan y puede terminar por acuerdo de estas o decisión de una de ellas, además las partes están en la obligación de levantar actas de cada reunión (Art. 473). Si el empleador no convocara a las reuniones de negociación, sin causa justificada, los trabajadores podrán solicitar su instalación o dar por finalizada esta etapa y continuar el procedimiento (Art. 372).

Una vez concluida la negociación directa, sin que se haya llegado a un acuerdo integral, las partes podrán solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo que convoque a conciliación, en un término de cinco días. La autoridad administrativa de trabajo contara con el mismo término para convocar de oficio a las partes a conciliación (Art. 375). Esta etapa durara lo que determinen las partes, finalizando por decisión de cualquiera de las partes cuando lo consideren conveniente. Los trabajadores pueden optar por la huelga o el arbitraje, si al finalizar esta etapa no se llegara a un acuerdo (Art. 376). Si los trabajadores someten el conflicto a arbitraje, estos deberán de abstenerse de recurrir a la huelga (Art. 386).

El proceso arbitral no excederá de treinta días hábiles, contados desde la instalación del tribunal, salvo que las partes lleguen a un acuerdo para prorrogar el término. Durante este periodo el órgano arbitral tienen la capacidad de convocar las veces que estime

necesario a las partes, ya sea por separado o conjuntamente (Art. 390). Para la composición del tribunal arbitral, las partes pueden acordar la designación de la persona o personas que tendrán a su cargo el arbitraje, que pueden ser un árbitro unipersonal, un tribunal arbitral, una institución representativa o la Autoridad Administrativa de Trabajo. Si las partes no llegan a un acuerdo respecto a la composición del tribunal, la Autoridad Administrativa de Trabajo instalara un tribunal arbitral compuesto por tres miembros (Art. 387).

El órgano arbitral al hacerse cargo de su gestión, recibe de la Autoridad Administrativa de Trabajo el expediente existente en su repartición; expediente que incluirá el pliego de peticiones y el informe económico laboral (Art. 389). El informe económico laboral se elaborara por la petición de una de las partes o de oficio, por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de una oficina especializada, donde se realizara el estudio de las peticiones de los trabajadores, Y estudiara la situación económico-financiera de la empresa y la capacidad para atender dichas peticiones (Art. 374).

Dentro del proceso, el órgano arbitral tiene la facultad de ordenar pericias e informes y requerir documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros, para obtener los elementos de juicio necesarios para dictar un laudo arbitral (Art. 389). El laudo arbitral no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes, es decir que el órgano arbitral solamente podrá decidir de las pretensiones de los trabajadores y empleadores (Art. 391). Notificadas las partes con el laudo arbitral, las partes cuentan con el término de tres días hábiles para impugnar o pedir correcciones al órgano arbitral.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Metodología de la Investigación

La presente investigación se realizó desde un enfoque crítico propositivo, puesto que se planteó interrogantes acerca de los fundamentos y criterios que se toman en cuenta para la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. De carácter cualitativo, el mismo que se encuentra sustentado en la modalidad bibliográfica documental y de campo, puesto que se recopiló la información se utilizó libros, leyes, textos, revistas, artículos científicos, internet, entre otros, que constituyen información secundaria, así como también, información primaria de los expedientes arbitrales que se investigó. A la vez se realizó para tratar directamente el problema de investigación, un trabajo de campo, mediante entrevistas a los trabajadores del Ministerio del Trabajo y representantes sindicales, quienes facilitaron la información necesaria para poder determinar como el Ecuador protegen jurídicamente los derechos colectivos de trabajo. Además se asistió al Ministerio del Trabajo a pedir las estadísticas de los casos relacionados con el tema investigado, en la que se indicó que no se podía entregar esa información, y únicamente se entregó tres casos suscitados en 2015 y tres casos suscitados en 2016.

2.1.1 Método General

En la presente investigación que se aplicó como método general el método deductivo inductivo, ya que este en primera instancia a partir de los tiempos establecidos en el Código de Trabajo para la sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo derivados a pliego de peticiones se analizó los tiempos empleados en los seis casos de estudio. Empleando el método inductivo tomando como referencia los seis casos estudiados se procedió a verificar en la totalidad de casos sustanciados en los 2012 al 2016, lo cual permitió conocer la realidad jurídica del país en cuanto a la sustanciación de los procesos de arbitraje encargados de solucionar los conflictos colectivos de trabajo derivados a pliego de peticiones.

2.1.2 Método Específico

Como métodos específicos se han empleado los métodos exegético y de derecho comparado. El primer método permitió analizar el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. El segundo nos permitió contrastar los sistemas jurídicos de Bolivia, Colombia y Perú con el ecuatoriano con respecto de la temática de la investigación.

2.1.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

Las técnicas utilizadas fueron la observación directa y la entrevista.

El instrumento utilizado en la investigación para la recolección de la información fue el cuestionario estructurado empleado a los funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo N° 3 (dos funcionarios), y un cuestionario estructurado a un representante sindical.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Presentación de Resultados

En la investigación se realizaron entrevistas dirigidas a: el Secretario, Coordinador de los Inspectores del Trabajo de la Dirección Regional del Trabajo N° 3, y al Representante del Sindicato de Trabajadores de la Ilustre Municipalidad de Ambato. También, mediante la observación directa, se realizó el levantamiento de la información en relación al tiempo real que se empleó en cada etapa procesal dentro de los procesos de pliego de peticiones facilitados por la Dirección Regional del Trabajo N° 3.

3.2.1 Presentación General de Entrevistas

TABLA 3.1 Entrevista: Secretario de la Dirección Regional del Trabajo N° 3

<i>Preguntas/Entrevistados</i>	<i>Dr. Fernando Galarza</i>
1. ¿Qué es el pliego de peticiones?	Es la declaración realizada por el comité especial de trabajadores al incumplimiento del contrato colectivo o algún derecho garantizado para estos.
2. ¿Conoce Usted el tiempo promedio en que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje soluciona los conflictos colectivos de trabajo?	La norma ha establecido tiempos dentro de los cuales se deben resolver los conflictos, pero deben considerarse los factores externos y ajenos al tribunal, por ejemplo los informes financieros de peritos, certificaciones presupuestarias del Ministerio de Finanzas.
3. ¿Usted considera que existe factores que dilatan la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje?	Los factores externos o participación de otras entidades públicas dentro del pliego de peticiones y no contempladas sus plazos de acción determinan que los términos se puedan cumplir.
4. ¿A su criterio, cuál sería el mecanismo para acelerar la resolución de los conflictos colectivos de trabajo?	El establecimiento de un sistema informático que permita la acción directa e inmediata de los trámites por parte de los diferentes organismos que participan en esta.

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

TABLA 3.2 Entrevista: Coordinador de Inspectores de la Dirección Regional del Trabajo N° 3

<i>Preguntas/Entrevistados</i>	<i>Dr. Edwin Punina</i>
1. ¿Conoce Usted que es el pliego de peticiones?	Es aquella petición administrativa a través de la cual los trabajadores solicitan se tenga en cuenta o se negocie varias peticiones a su favor, para solicitarlo debe existir un contrato colectivo.
2. ¿En su calidad de Inspector de Trabajo ha participado en la sustanciación de algún proceso arbitral de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?	No he participado como sujeto.
3. ¿La sustanciación del proceso de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones cumplido con los términos establecidos en el Código de Trabajo?	De los pliegos que he conocido todos han cumplido pues caso contrario no pasarían la derivación.
4. ¿En qué etapa del proceso arbitral de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones, Usted considera que se dilata innecesariamente la sustanciación del proceso?	En la calificación de pretensiones y en la etapa de verificación.
5. ¿A su criterio, cuáles podrían ser los mecanismos para evitar que exista esta innecesaria demora en los procesos	Que la sustanciación se la realice con un nuevo instructivo que simplifique y agilice la

arbitrales de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?	tramitación del mismo.
--	------------------------

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

TABLA 3.3 Representante de Sindicato de Trabajadores

<i>Preguntas/Entrevistados</i>	<i>Anchatuña</i>
1. ¿Qué es el pliego de peticiones?	El pliego de peticiones es el pedido que realizamos al empleador para que mejore nuestras condiciones laborales.
2. ¿Ha participado en la sustanciación de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?	Sí.
3. ¿Cuál fue el tiempo que llevo solucionar el conflicto colectivo de trabajo?	Si mal no recuerdo el tiempo en que la Inspectoría de Trabajo soluciono el conflicto fue de dos años más o menos.
4. ¿Para Usted la sustanciación (resolución) del conflicto colectivo derivado a pliego de peticiones, se demoró?	Claro que se demoró, todos los días nos notificaban con que la parte demandada pidió más días para conseguir pruebas.
5. ¿Cuál es o cuales fueron las razones de la demora en la solución del conflicto?	La parte demandada pedía constantemente tiempo para conseguir ciertos documentos que le servirían como prueba, y la Inspectoría de Trabajo le concedía cuantos días fuese necesario para ello.

<p>6. ¿A su criterio, cuál sería el mecanismo para acelerar la resolución de los conflictos colectivos de trabajo?</p>	<p>Yo creo que si la Inspectoría de Trabajo no diera tantos días a la parte demandada que en la mayoría de los casos son entidades públicas y velaran por nuestros derechos laborales, estos conflictos no se demorarían tanto.</p>
--	---

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

3.2.2. Análisis General de las entrevistas

3.2.2.1. Secretario de la Dirección Regional del Trabajo N° 3

De la entrevista realizado al Secretario de la Dirección Regional del Trabajo N° 3, el Dr. Fernando Galarza se desprende el criterio del funcionario sobre el tema de la sustanciación del pliego de peticiones, puesto que si bien no lo expresa que existe una demora tácitamente, si podemos concluir esto cundo expresa que si bien el Código de Trabajo establece un tiempo para el procedimiento, la participación de entidades ajenas al Ministerio del Trabajo hacen que se demore, como es el caso de los peritos y del Ministerio de Finanzas, quien es el encargado de enviar los informes financieros de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Así también menciona que la aplicación de un sistema informático que permita la participación directa de las partes intervinientes en el pliego de peticiones reduciría el tiempo empleado en esta.

3.2.2.2. Coordinador de los Inspectores de Trabajo de la Dirección Regional del Trabajo N° 3

A criterio de entrevistado, el Dr. Edwin Punina, Coordinador de los Inspectores de Trabajo de la Dirección Regional del Trabajo N° 3, los tiempos que se han empleado para solucionar los pliego de peticiones que él ha conocido han sido correctos y dentro del término establecido en la ley, pero el mismo manifiesta que nunca ha participado un procedimiento de pliego de peticiones, por lo cual sus aseveraciones no son confiables.

El entrevistado al referirse a las etapas del proceso donde existe una innecesaria dilatación del procedimiento, supo manifestar que en las etapas que él considera que se

demora el procedimiento son la calificación de las pretensiones y la etapa de verificación, etapas que son propias del Ministerio del Trabajo. Por último a su criterio de cómo evitar que exista esta innecesaria demora, el entrevistado nos supo exponer que si la sustanciación del pliego de peticiones se realizaría con otro instructivo que simplifique y agilice la tramitación del pliego de peticiones, dichas demoras no existieran. Hay que tomar en cuenta que el instructivo que el Dr. Edwin Punina hace mención es un instructivo que normaliza las negociaciones y la suscripción del contrato colectivo, sin tener nada que ver con la sustanciación del pliego de peticiones.

3.2.2.3. Representante de Sindicato de Trabajadores

Al ejecutarse la entrevista al señor Jaime Anchatuña, representante sindical sobre el tema investigado en el presente trabajo; se ha podido llegar a la conclusión de que el tiempo que se empleó en la sustanciación del pliego de peticiones en el cual el señor Jaime Anchatuña participo, fue de dos años. Así también manifiesta que la Inspectoría del Trabajo (Ministerio del Trabajo) notificaba a la parte actora de la ampliación del término establecido a favor de la parte demandada para que esta consiga documentos que le servirían como prueba ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Por último, pero no menos importante también declara que si la Inspectoría de Trabajo (Ministerio de Trabajo) no otorgara estos términos a favor de la parte demandada, que según el señor Jaime Anchatuña en la mayoría de los casos son entidades del sector público, los conflictos derivados a pliego de peticiones no se demorarían tanto, y los derechos laborales colectivos serian respetados y protegidos.

3.2.3 Presentación de los casos de estudio

TABLA 3.4 Matriz de los pliegos de peticiones de la Dirección Regional del Trabajo N° 3

Dirección Regional	Fecha de Ingreso	Empleador	Organización Laboral	Fecha del Fallo
Ambato	15/12/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Comité Especial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	05/02/2016
Ambato	13/01/2015	Hospital Provincial General Docente de Riobamba	Comité Especial de los trabajadores del Hospital Provincial General de Riobamba.	Sin fecha
Ambato	24/07/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo	Comité Especial Único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo	23/11/2016
Ambato	27/10/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno	Sin fecha

		del Cantón Saquisilí	Autónomo Descentralizado del Cantón Saquisilí	
Ambato	09/05/2016	Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi	Sin fecha
Ambato	11/07/2016	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujili	Comité Central Único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujili	Sin fecha

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

TABLA 3.5 Matriz por etapas procesales de los pliegos de peticiones

Comité Especial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza contra Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza						
Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
15/12/2014	17/02/2015	19/02/2015	Desde: 23/02/2015 Hasta: 02/03/2015	04/05/2015	Desde: 04/05/2015 Hasta: 21/10/2015	05/02/2016
Comité Especial de los trabajadores del Hospital Provincial General de Riobamba contra Comité Especial de los trabajadores del Hospital Provincial General de Riobamba.						
Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
13/01/2015	03/03/2015	06/03/2015	Desde: 10/03/2015 Hasta: 19/03/2015	13/05/2015	Sin fecha	Sin fecha
Comité Especial Único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo contra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo						

Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
24/05/2015	21/07/2015	23/07/2015	Desde: 27/07/2015 Hasta: 06/08/2015	13/10/2015	Desde: 13/10/2015 Hasta: 04/07/2016	23/11/2016
Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Saquisilí contra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Saquisilí						
Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal - Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
27/10/2015	08/01/2016	12/01/2016	Desde: 15/01/2016 Hasta: 27/01/2016	13/04/2016	Desde: 13/04/2016 Hasta: Sin fecha	Sin fecha
Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotopaxi contra Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Cotopaxi						
Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal - Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
09/05/2016	30/06/2016	05/07/2016	Desde: 21/07/2016	Sin fecha	Sin fecha	Sin fecha

			Hasta: 29/07/2016			
Comité Central Único de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujili contra Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pujili						
Presentación	Notificación	Contestación	Mediación	Conformación del Tribunal Audiencia de Conciliación	Etapa Probatoria	Sentencia
11/07/2016	07/09/2016	12/09/2016	Desde: 20/09/2016 Hasta: 10/10/2016	Sin fecha	Sin fecha	Sin fecha

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

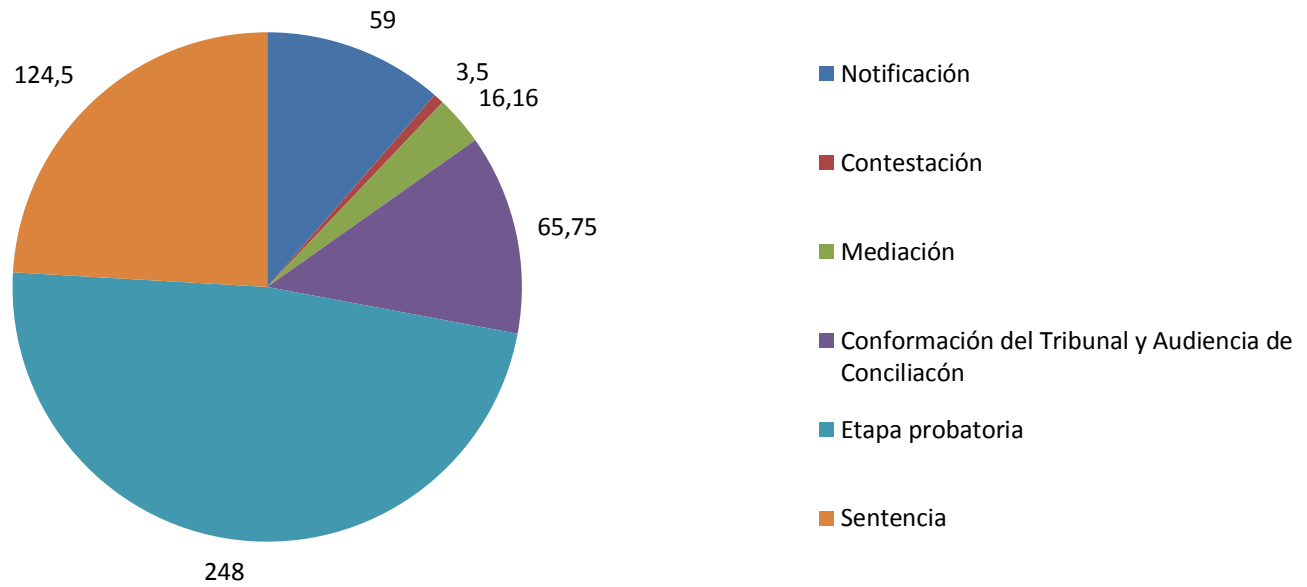
3.2.4. Análisis General de las Matrices de los Pliegos de Peticiones

A través del estudio de los casos facilitados por el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección Regional del Trabajo N° 3, por intermedio del Dr. Fernando Galarza, Secretario de la institución, se logró realizar un análisis pormenorizado de los tiempos empleados en cada etapa procesal de la sustanciación del pliego de peticiones, es así que de todos los casos estudiados una vez presentado el pliego de peticiones hasta que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje dictan un fallo sobre el mismo, pasan en promedio quinientos dieciséis días, lo que equivale a un año y medio por proceso. Esta cifra es exorbitante en relación al término establecido en el Código de Trabajo es de dieciséis días hábiles, lo que equivale a que el tiempo promedio empleado por el Ministerio de Trabajo, a través del Tribunal de Conciliación y Trabajo es treinta y dos veces superior, lo cual sin duda alguna genera que los derechos colectivos de los trabajadores asociados en un sindicato no sean protegidos de una manera apropiada.

A continuación se realiza una porcentualización de los días empleados en cada etapa procesal de la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con el cual se podrá observar de una manera adecuada en qué etapa procesal existe una demora en procedimiento:

Figura 2

Sustanciación del Pliego de Peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje



Elaborado por: Moscoso, J. (2016);
Fuente: Investigación

Como se puede observar en la figura anterior, la etapa procesal que abarca la mayor cantidad de tiempo desde su comienzo a su terminación, es la etapa probatoria, que es muy larga y extensa, a pesar de que el término de prueba es de seis días, las partes evacúan las pruebas en un periodo de doscientos cuarenta y ocho días, que equivale a la mitad de todo el tiempo empleado en la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; los motivos para que esta etapa se realice en tantos días son varios, entre los que podemos destacar el tiempo empleado por el Ministerio de Finanzas para enviar los informes financieros, las constantes impugnaciones a los informes periciales sobre los informes financieros tanto por parte de los actores como de los demandados, el tiempo empleado por los Gobiernos Autónomos Descentralizados para facilitar las copias de las nóminas de los trabajadores, la falta de interés en el proceso por parte de los trabajadores que no presionan para que el proceso continúe y llegue a una solución de forma rápida, entre otros.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje también emplea una gran cantidad de días para dictar un fallo, con un total de 124 días, contados desde la terminación de la etapa de pruebas, las razones para esta demora como en el caso del término de prueba son varias, entre las que podemos destacar la inasistencia de los vocales a la reunión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con lo cual se debe establecer otro día y hora para que dicha reunión tenga lugar, y dado que el presidente del tribunal en este caso también ejerce las funciones de un inspector de trabajo, este deberá llamar a la reunión cuando tenga un día libre de inspecciones, con lo cual se puede prolongar por meses la reunión.

Por su parte, la etapa de la conformación del tribunal y la audiencia de conciliación, se realiza en un tiempo de 65 días, contados desde la notificación al demandado con el pliego de peticiones, la causa como se expresó con anterioridad es el doble trabajo que el presidente del tribunal debe realizar, teniendo la necesidad de encontrar días en los cuales no tenga tareas que realizar como inspector de trabajo, para poder llamar a la audiencia, y en caso de que los vocales no asistan, nuevamente tiene que buscar espacio en su agenda y establecer nuevo día y hora para que se lleve a cabo la audiencia.

La notificación también es una etapa procesal dentro de la sustanciación del pliego de peticiones que destina muchos días para su realización, con un total de 59, lo cual resalta con lo establecido en el Código de Trabajo, ya que en este se determina veinte y cuatro horas para notificar al demandado con el pliego de peticiones. Las razones para este tiempo excesivo son varias, primero hay que tomar en cuenta que estos días también corresponden a los días empleados por el Ministerio del Trabajo en calificar el pliego de peticiones, así como también los días que emplea el notificador para hacer llegar el pliego de peticiones al demandado.

Las otras dos etapas procesales que son la contestación y la mediación obligatoria, se encuentran relativamente dentro de los términos establecidos dentro del Código del Trabajo.

TABLA 3.6 Matriz de los pliego de peticiones en el Ecuador

Dirección Regional	Fecha de Ingreso	Empleador	Organización Laboral	Estado	Tiempo de tramitación a 08 de diciembre de 2016
					Meses
Ibarra	23/07/2012	EAPA San Mateo	Comité Especial	Resuelto	9
Ibarra	16/10/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado	Comité especial	Etapa probatoria	26
Ibarra	30/11/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Atacames	Comité especial	Acuerdo total en Mediación Laboral, se archivó la causa	X
Ibarra	07/08/2015	Ministerio de Salud Pública	Comité Especial de Trabajadores del Sindicato Único del Hospital de Limones	Se remite el expediente a Mediación Laboral	16

Ibarra	14/06/2016	Universidad Técnica Luis Vargas Torres	Comité Especial del Sindicato Único Trabajadores de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres	Se envía a completar la solicitud del Pliego de Peticiones	6
Quito	20/06/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Orellana	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Orellana	Resuelto	6
Quito	29/08/2014	Edimpres S.A.	Comité de Empresa Edimpres S.A.	Resuelto	10
Quito	03/10/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loreto	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Loreto	Resuelto	5
Quito	02/03/2015	Empresa Industria Plástica S.A.	Comité De Empresa de Trabajadores de la Empresa Industria Plástica S.A.	Resuelto	3
Quito	08/05/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado	Sindicato Único de Trabajadores Municipales	Resuelto	4

		Municipal del Cantón Pedro Moncayo	del Cantón Pedro Moncayo		
Quito	30/07/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo	Resuelto	8
Quito	17/08/2015	Clínica San Francisco	Comité de Empresa Trabajadores de la Clínica San Francisco	Arreglo en Mediación	X
Quito	01/09/2015	Compañía Rosinvar S.A	Comité Especial De Trabajadores Compañía De Cultivo, Producción Y Comercialización De Flores Rosinvar S.A	Resuelto	4
Quito	19/10/2015	Hilos Pinto Cía. Ltda.	Comité de Empresa Fábrica Hilos Pinto Cía. Ltda.	Resuelto	3
Quito	22/01/2016	Ministerio De Defensa Nacional	Comité Especial de Trabajadoras Y Trabajadores del Ministerio de Defensa Nacional	Resuelto	3

Quito	22/01/2016	"CELEC-EP"	Comité De Empresa de los Trabajadores de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador "Celec-EP"	Etapa probatoria	11
Quito	26/02/2016	Ginecomed S.A	Comité de Empresa de los Empleados Y Trabajadores de la Clínica De La Mujer Ginecomed S.A	Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje	10
Quito	22/03/2016	Federer Cía. Ltda.	Comité de Empresa de Trabajadores Federer Cía. Ltda.	Acuerdo en la Audiencia de Conciliación	X
Quito	21/04/2016	Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable Y Saneamiento	Comité de Empresa de la Empresa Pública Metropolitana De Agua Potable Y Saneamiento	Mediación	8
Quito	16/05/2016	Gama TV	Comité de Empresa Trabajadores Televisión del Pacífico Teledos Gama Tv	Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje	7

Quito	25/05/2016	Golden Land Cía. Ltda.	Sindicato de Trabajadores de la Compañía Golden Land Cía. Ltda.	Mediación Laboral	7
Portoviejo	16/07/2013	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Manta	Comité Especial De Los Trabajadores Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Manta.	Por resolver	78
Portoviejo	22/07/2013	Pesmanta	Comité Especial de Trabajadores de la Empresa pesquera Manta compañía limitada "Pesmanta"	Arreglo en Mediación	X
Portoviejo	03/12/2015	EP-Aguas de Manta"	Comité especial de trabajadores de la empresa Pública cantonal de Agua Potable, Alcantarillado, manejo Pluvial y Depuración de residuos líquidos "Ep-Aguas de Manta"	Audiencia de Conciliación	12
Portoviejo	05/01/2016	Olimar	Comité Especial de trabajadores de la	Etapa probatoria	11

			Empresa Olimar		
Loja	08/04/2016	Empresa Minera ELIPE S.A.	Comité Especial de Trabajadores ELIPE S.A.	Acuerdo en la Audiencia de Conciliación	X
Loja	15/01/2016	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chinchipe	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chinchipe	Resuelto	5
Loja	02/02/2016	Monterrey Azucarera Loja C.A. (MALCA)	Comité de Empresa de Trabajadores de MALCA	Etapa probatoria	10
Loja	10/07/2014	Ecuacorriente S.A.	Comité de Empresa Takakmamu de los trabajadores Ecuacorriente S.A.	Resuelto	8

Elaborado por: Moscoso, J. (2016);

Fuente: Investigación

Los procedimientos en los que se sustancio los conflictos colectivos de trabajo derivados a pliegos de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en Ecuador desde el año 2012 hasta finales de 2016, contabilizaron un total de treinta y cinco procedimientos, distribuidos en diferentes Direcciones Regionales de Trabajo.

Analizando dichos procedimientos se llegó a concluir, que en promedio a nivel nacional se emplea un término de diez meses; si bien dicho término pareciera poco en relación con los casos estudiados en la Dirección Regional del Trabajo N° 3, existen términos tan cortos de tres meses, hasta términos absurdamente largos de setenta y ocho meses de duración. Esto sucede, dado que la mitad de todos los casos estudiados corresponden a conflictos colectivos de trabajo en empresas privadas, donde la conciliación y resolución de los mismos, es mucho más facial, dado que no es necesaria la intervención de instituciones ajenas al conflicto. Es así que cinco conflictos colectivos de trabajo privados se resolvieron, otros cuatro conflictos llegaron a un arreglo ya sea en mediación o en la Audiencia de Conciliación.

Si bien es cierto, que la mayoría de conflictos colectivos de trabajo públicos, han sido resueltos y en tiempo relativamente corto, esto pudiere deberse a la presión por parte de entes gubernamentales para la resolución del conflicto, o a su vez la presión por parte de los trabajadores a la Dirección Regional del Trabajo, para que sustancie de una manera pronta y adecuada el conflicto. La Dirección del Trabajo en Quito, es sin duda alguna la que menor tiempo ocupa, con un promedio de cinco meses para resolver los conflictos colectivos de trabajo derivados a pliego de peticiones.

3.2.5. Cuadro comparativo de las legislaciones de los países pertenecientes a la CAN respecto al pliego de peticiones

TABLA 3.7 Matriz comparativa de las etapas procesales y el término del pliego de peticiones en Ecuador, Bolivia, Colombia y Perú

ETAPAS PROCESALES Y TÉRMINO DEL PLIEGO DE PETICIONES									
Países		Ecuador *		Bolivia *		Colombia *		Perú *	
Etapas	Presentación del pliego	√	Días	√	Días	√	Días	√	Días
			1		1		1		1
	Calificación del pliego	√	3	x	--	x	--	x	--
	Notificación al empleador	√	1	√	1	√	1	√	1
	Contestación del pliego	√	3	x	--	x	--	x	--
	Mediación obligatoria	√	15	x	--	x	--	x	--
	Conformación del Tribunal	√	6	√	2	√	7	√	30
	Audiencia de Conciliación	√	2	x	--	x	--	√	

	Término de prueba	√	6	√	7	x	--	√	
	Fallo del Tribunal	√	3	√	15	√	10	√	
Total			40		31		39		47

Elaborado por: Moscoso, J. (2016); **Fuente:** Investigación

* Código de Trabajo - Ecuador

* Ley General del Trabajo - Bolivia

* Código Sustantivo del Trabajo - Colombia

* Ley del Trabajo - Perú

Las legislaciones laborales de los países estudiados, normalizan todo lo relacionado con los conflictos colectivos derivados a pliego de peticiones, atribuyendo a un tribunal u órgano arbitral la responsabilidad de resolver los conflictos.

Ecuador es el país que más etapas procesales utiliza para la resolución de los conflictos colectivos, con un total de nueve etapas; por otro lado el país con menos etapas procesales es Colombia y Perú, con un total de 6 etapas procesales. En lo referente al tiempo empleado para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, con un total de 47 días, Perú es el país con el término más grande establecido en la ley laboral para la sustanciación de los conflictos colectivos, seguido por Ecuador con 40 días, Colombia 39 y por ultimo Bolivia con 31 días.

Existen algunos puntos favorables en las legislaciones de los otros países estudiados, que Ecuador no regula a través del Código del Trabajo. Como es el caso de las conversaciones entre los trabajadores y los empleadores, para intentar un arreglo directo, en donde la Autoridad Administrativa laboral no interviene en lo absoluto, para dar por terminado el conflicto, antes que esta conozca y comience el procedimiento en si, como ocurre en las legislaciones de Colombia y Perú.

Un aspecto sumamente impórtate, son las sanciones pecuniarias que contempla la legislación Colombiana, a los empleadores que se nieguen a reunirse con sus trabajadores para intentar arreglar el conflicto, estas multas equivalen al cinco o diez veces el salario básico unificado en Colombia. Aspecto que en la legislación ecuatoriana no se contempla, permitiendo así que los vocales no acudan a las reuniones convocadas por el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, impidiendo la continuación

del procedimiento, y dilata el mismo. Así mismo Colombia, también contempla otro aspecto ignorado en el Código de Trabajo de Ecuador, que es la potestad del Presidente del Tribunal Arbitral, de reemplazar a los vocales que lo integran, en caso de inasistencia injustificada, permitiendo así a la Autoridad Laboral Administrativa, proseguir con la sustanciación del pliego de peticiones.

Perú dentro de su legislación laboral, contempla un aspecto favorable que la legislación ecuatoriana no lo hace, que es la elaboración de un informe económico-financiero que lo realiza el Ministerio del Trabajo, con la finalidad de conocer la capacidad real que tienen los empleadores para atender a las pretensiones de sus trabajadores; informe que en Ecuador se realiza únicamente cuando las partes lo solicitan, siendo el encargado de realizar dicho proceso el Ministerio de Finanzas, por lo que el proceso en Ecuador se estanca hasta que el Ministerio de Finanzas provea el informe respectivo. Además Perú, permite a las partes intervinientes en el conflicto colectivo de trabajo, designar instituciones o árbitros particulares, para que sustancien el procedimiento, aspecto que en Ecuador recae únicamente para los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Comparando los términos utilizados en las etapas procesales contempladas en cada país, se puede concluir que la etapa procesal que utiliza una mayor cantidad de tiempo, ocupando un término promedio de doce días para su sustanciación, es la etapa en la que se busca que las partes lleguen a un acuerdo, sin la intervención de la autoridad administrativa laboral, que por las funciones que desempeña, tienen una gran cantidad de procesos, lo que se refleja en el atasco y la saturación que sufren estos órganos. Esta etapa, que difiere de nombre entre los países, llamándose mediación obligatoria en

Ecuador, arreglo directo en Colombia y Perú, y, en Bolivia conciliación obligatoria, tiene como finalidad que antes de pedir la conformación de un tribunal arbitral, se llegue a un acuerdo sobre el conflicto entre los empleadores y trabajadores, con la final, que esta responsabilidad no recaiga en la autoridad administrativa laboral, que en la mayoría de países son los inspectores de trabajo, quienes sufren una fuerte sobrecarga de trabajo; y por el carácter social de los conflictos colectivos, no se puede permitir que estos asuntos queden pendientes de resolución.

3.3.6 Esquematización del proceso adecuado de los conflictos colectivos de trabajo en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Una vez presentado el pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, comienza el procedimiento con el cual se espera dar por terminado el conflicto surgido entre el empleador y sus trabajadores. Pero existen aspectos que se pueden mejorar, para que el procedimiento se lleve a cabo en un menor tiempo.

Realizar una reforma al Código de Trabajo en lo referente al término de prueba es fundamental, dado que el término de seis días que contempla la norma, no permite que las partes consigan las pruebas necesarias en bien de su defensa, por lo cual en muchos casos, esta término se acaba ampliando, sin un control por parte del Ministerio de Trabajo. Así mismo dentro de esta etapa, es fundamental que las instituciones públicas oficiadas por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, faciliten en el menor tiempo posible los documentos necesarios para proseguir con la sustanciación del pliego de peticiones; en caso de no hacerlo, es esencial realizar una reforma que otorgue la potestad al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de sancionar a los funcionarios que demoren la entrega de

los documentos o información solicitada, potestad con la cual los Jueces del Trabajo cuentan, imponiendo una multa del veinte y cinco por ciento al ciento por ciento de un salario mínimo vital, a los que debiendo conferir las pruebas solicitadas, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado.

Por otra parte, es primordial para que el proceso de la sustanciación del pliego de peticiones se agilice y se finalice en un tiempo menor, que las partes que conforman al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, acudan a las reuniones convocadas por el Presidente del Tribunal, dado que como lo establece la norma si no se encuentran por lo menos tres miembros del tribunal, este no podrá sesionar. Por lo que, buscar medios para que se obligue a las partes a acudir a las reuniones es necesario, en este caso se podría implementar sanciones pecuniarias, o por otra parte, si la inasistencia de los vocales es continua e injustificada, reemplazarlos por personas que el Presidente del Tribunal considere propias para desempeñar estas funciones, como se establece en la legislación laboral colombiana.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

La sustanciación del pliego de peticiones en el Ecuador se encuentra regulada por la Constitución de la República del Ecuador en la Sección III Formas de trabajo y su retribución del Capítulo VI Trabajo y producción del Título VI Régimen de Desarrollo, donde se establece los conflictos colectivos de trabajo se sustanciaran ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Al respecto el Código de Trabajo, en el Parágrafo 1ro De las huelgas, en el Capítulo II De los conflictos colectivos, del Título V De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos, una vez revisado el procedimiento se determina que el tiempo para la sustanciación del pliego de peticiones es de dieciséis días, sin embargo de acuerdo a los casos estudiados es de dos años en promedio en la Dirección Regional del Trabajo N° 3. Por lo mencionado la diferencia que existe entre el término establecido en la ley para sustanciar y llegar a un fallo sobre los pliegos de peticiones y el término utilizado en la realidad por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es considerable, todo esto conlleva a que la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el Ecuador, sea sin dudar alguna un procedimiento largo y por lo tanto tardío.

En las legislaciones de los países pertenecientes a la Comunidad Andina en lo que se refiera a la sustanciación del pliego de peticiones, mantienen un procedimiento similar entre todos ellos, sin embargo cada país en sus legislaciones establece ciertas etapas procesales diferentes a otros. En el caso de Colombia y Perú, cuentan con una etapa previa a la formación del Tribunal Arbitral, conocida como arreglo directo, etapa en la cual las partes sin la intervención de la autoridad administrativa laboral, buscan llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto. En el caso específico de Colombia, la normativa prevé que el Presidente del Tribunal, tendrá la potestad de reemplazar a los árbitros que injustificadamente no asistan a las reuniones. Por su parte, la normativa peruana, establece que para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, existen tres opciones: a) acudir al Ministerio Trabajo y empleo, b) a un árbitro unipersonal o c) a un tribunal arbitral de una institución representativa.

Para mejorar la sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo se requiere la ampliación del término establecido para la etapa de práctica de pruebas, dado que en la realidad jurídica del Ecuador el término previsto no se cumple. De igual forma se requiere que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje tenga la facultad para establecer sanciones, que podrían ser pecuniarias a los vocales que no acudan a las reuniones convocadas, exceptuando el caso fortuito y la fuerza mayor; así como también las instituciones que debiendo conferir las pruebas, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado, con la finalidad de que el procedimiento se pueda tramitar en una forma ágil y eficiente.

La sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo a la normativa ecuatoriana se lo hace a través de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que está integrado por el Inspector de Trabajo, dos vocales designados por los empleadores y dos vocales designados por los trabajadores. Debido a la diferencia que se presenta entre los tiempos establecidos para la sustanciación del pliego de peticiones y los que en la práctica se utilizan para la sustanciación del pliego de peticiones, se requiere una regulación normativa encaminada a normar la inasistencia de los miembros del tribunal a las reuniones, así como también para el envío de pruebas ordenadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

4.2 Recomendaciones

Las partes involucradas dentro de los conflictos colectivos de trabajo, deben ser las primeras en velar por el cumplimiento del término establecido en el Código de Trabajo para la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que se evite dilaciones innecesarias.

Analizar y replicar ciertas normas acordes a nuestra realidad jurídica, dispuestas en las legislaciones de otros países como Colombia y Perú, permitirá que el procedimiento de sustanciación del pliego de peticiones se realice de una forma eficiente que procure la defensa de los derechos laborales colectivos y los principios constitucionales.

Considero que nuestra Asamblea Nacional, como organismo legislativo debe reformar el trámite del Conflicto Colectivo de Trabajo, considerando que su trámite sea acorde a los principios y derechos constitucionalmente protegidos.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, R. (1980). *El Marco Jurídico de "Los Conflicitos En El Ecuador"*. Cuenca: Editores del Austro.
- Allocati, A. (1973). *Derecho Colectivo Laboral*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Andrade Vera, L. L. (2008). *Aplicación del Arbitraje a las Controversias Derivadas de la Contratación Pública en los Municipios*. Quito: Universidad de las Americas.
- Arellano, F. (2014). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/123456789/467/1/T-UCSG-POS-MDP-12.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código General de Procesos*. Quito: Ediciones Lexis.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Astudillo, C. (1974). *Derecho Laboral en la integración Andina*. Quito: Editorial de la Casa de la Cultura.
- Barberán, M., & Ramírez, J. (2013). *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/467>
- Buen, N. (1988). *Derecho Procesal del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho del Trabajo*. México: Editorial Omeba.
- Cabanellas, G. (1966). *Derecho de los Conflicitos Laborales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Caldera, R. (1984). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Buenos Aires.

- Chiriboga, G., & Vjekoslav, D. (1995). *Conflictos colectivos, huelgas y paros nacionales 1973-1994*. Quito: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales.
- Colombia, C. d. (2015). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Centro de Documentación Judicial (Cendoj).
- Conferencia de la Haya. (1988). *Conferencia de la Haya*. La Haya.
- Congreso de la República de Colombia. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis.
- Congreso de la República de Perú. (2006). *Ley General del Trabajo*. Lima: Librería Jurídica Legales.
- Congreso Nacional. (2013). *Código de Trabajo*. Quito: Editorial Lexis.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Congreso Nacional. (2000). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: Ediciones Legales.
- Congreso Nacional de Bolivia. (2002). *Ley General del Trabajo*. La Paz: Editorial Reverte.
- Congreso Nacional. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito: Ediciones Legales.
- Congreso Nacional. (2016). *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito: Ediciones Legales.
- Córdova, A. (2012). *Universidad San Francisco de Quito*. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1486/1/102426.pdf>
- De la Cueva, M. (1963). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Hermanos Porrúa.
- De la Cueva, M., De Ferrari, Russomano, Olea, A., Ruprecht, & Allocati. (1973). *Derecho Laboral Colectivo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Democrático, C. C. (2015). *Constitución Política del Perú*. Lima.

Diccionario de Derecho Usual 1973 Buenos Aires Talleres Graficos de la Industria Gráfica del Libro

Dirección del Trabajo de Chile. (2010). *Resultados Mediación Laboral - Años 2002 al 2009*.
Obtenido de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-89181_recurso_3.pdf

Escobar, I. (1975). *Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia*. Bogotá: Editorial Temis.

Facultad de Ciencia Jurídicas de la Universidad Javeriana. (2000). *Centro de Conciliación*.
Bogotá: Editorial Javegraf.

Fernández, A. (1985). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Universidad.

Fernández, A. (1985). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Universidad.

García, J. (2014). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3093/1/T-UCE-0013-Ab-65.pdf>

Gil, J. H. (1993). *"Curso Practico de Arbitraje" Modelos-Comentarios-Doctrina-Legislación-Procedimientos*. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional.

Gomez Alcantara, A. (2014). *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*. Obtenido de
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/7.pdf>

González, C. M. (1997). *Practica Laboral*. Quito: Ediciones de la PUCE.

Granados, M. I. (2007). *Universidad de Granada*. Obtenido de
<http://hera.ugr.es/tesisugr/17316960.pdf>

Grisolia, J. A. (2010). *Manuel de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Guerrero, G. (1977). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis.

Guzmán, A. (1958). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador*. Otavalo:
Talleres Daniel Antonio Guzmán.

- Ministerio de Justicia de Colombia. (2016). *Programa Nacional de Arbitraje*. Obtenido de <https://conciliacion.gov.co/portal/Arbitraje/-Qu%C3%A9-es-Arbitraje/Caracter%C3%ADsticas-de-Arbitraje>
- Monesterolo, G. (2011). *Instituciones de Derecho Labobaral Colectivo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Morales, L. (2014). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7642/1/Lourdes%20Alexandra%20Morales%20Murillo.pdf>
- Narvárez, J. (1975). *Conflcitos Colectivos de Trabajo en Colombia*. Bogotá: Editorial Temis.
- Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José.
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. San Francisco.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. Ginebra.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Guía sobre la legislación del trabajo*. Obtenido de <http://ilo.org/public/spanish/dia-logue/ifpdial/llg/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1960). *Las negociaciones colectivas*. Suiza: Imprenta Henri Stunder S.A.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pasco, M. (1983). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084914>

- Plurinacional, A. L. (2009). *Constitución Política del Estado de Plurinacional de Bolivia*. La Paz.
- Puga, A. (2008). *Universidad Tecnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6339/1/tesis.pdf>
- Quiroga, M. (2002). *La Conciliación en el Derecho Laboral*. Leon: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Rotapapel.
- Sesma, B. (2004). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=84>
- Temoché, R. (1962). *El Sindicato Moderno*. Lima: Escuela Sindical Autónoma de Lima.
- Troya, A. (1978). *Elementos del Derecho Procesal Civil*. Quito: Ediciones de la Univesidad Católica.
- Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito: Ediciones de la Universidad Católica.
- Valencia, H. (1979). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Editorial Universitaria.
- Vargas, J. (1994). *La Conciliación, aspectos sustanciales y procesales*. Bogotá: Ediciones Jurídicas Radar.
- Varon, J. C. (1993). *Regimen Jurídico de la conciliación*. Bogotá: Revista de Derecho.
- Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Practico*. Quito: Cevallos Editora Juridica.
- Vera Velez, L. (2008). *La investigacion caulitativa*. Puerto Rico : Universidad Interamericana de Puerto Rico.

Apéndice



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR SEDE AMBATO**

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

**TRABAJO DE TITULACION PREVIA A LA OBTENCION
DE TITULO DE ABOGADO**

Doctor/a Secretario/a de la Dirección Regional del Trabajo con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con tema: “LA SUSTANCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Pregunta 1

¿Qué es el pliego de peticiones?

Pregunta 2

¿Conoce Usted el tiempo promedio en que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje soluciona los conflictos colectivos de trabajo?

Pregunta 3

¿Usted considera que existen factores que dilatan la sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje?

Pregunta 4

¿A su criterio, cuál sería el mecanismo para acelerar la resolución de los conflictos colectivos de trabajo?



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR SEDE AMBATO**

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

**TRABAJO DE TITULACION PREVIA A LA OBTENCION
DE TITULO DE ABOGADO**

Doctor/a Inspector/a del Trabajo de la Dirección Regional del Trabajo N°3 con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con tema: “LA SUSTANCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Pregunta 1

¿Conoce Usted que es el pliego de peticiones?

Pregunta 2

¿En su calidad de Inspector de Trabajo ha participado en la sustanciación de algún proceso arbitral de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?

Pregunta 3

¿La sustanciación del proceso arbitral de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones cumplió con los términos establecidos en el Código de Trabajo?

Pregunta 4

¿En qué etapa del proceso arbitral de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones, Usted considera que se dilata innecesariamente la sustanciación del proceso?

Pregunta 5

¿A su criterio, cuáles podrían ser los mecanismos para evitar que exista esta innecesaria demora en los procesos arbitrales de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR SEDE AMBATO**

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

**TRABAJO DE TITULACION PREVIA A LA
OBTENCION DE TITULO DE ABOGADO**

Señor/a Representante Sindical con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con tema: “LA SUSTANCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas:

Pregunta 1

¿Qué es el pliego de peticiones?

Pregunta 2

¿Ha participado en la sustanciación de un conflicto colectivo de trabajo derivado a pliego de peticiones?

Pregunta 3

¿Cuál fue el tiempo que llevo solucionar el conflicto colectivo de trabajo?

Pregunta 4

¿Para Usted la sustanciación (resolución) del conflicto colectivo derivado a pliego de peticiones, se demoró?

Pregunta 5

¿Cuál es o cuales fueron las razones de la demora en la solución del conflicto?

Pregunta 7

¿A su criterio, cuál sería el mecanismo para acelerar la resolución de los conflictos colectivos de trabajo?

Anexos



Institución Ejecutora	Fecha de ingreso	Empulsor	Organización Ejecutora	Fecha Última Primera Instancia	Fecha Última Segunda Instancia	Fecha de expedición	Estado	Observaciones
Bueno	23/07/2012	MAD, San Mateo	Comité Especial de Trabajadores de la EDA, San Mateo	17/04/13			Constitución está en curso	Fecha de constitución, solo para el segundo instancia, estado del estado
Bueno	24/04/2009	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Bay Alben	Instituto Único de Control del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Bay Alben	04/05/08	21/03/08	23/07/18	Analizando expediente devuelto por la Dirección Regional del Trabajo de Ibarra a fin de verificar el auto de pago.	Estado del trámite
Bueno	14/10/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Lorenzo del Valle	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Lorenzo	0			Se dejó la oficina a la parte involucrada a fin de presentar abonos de la garantía.	Fecha de emisión y estado
Bueno	02/05/2009	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Molate	Comité Central Único de Control del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Molate	0			Constitución está en curso	Fecha de constitución, se ejerce el auto
Bueno	20/11/2018	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Alacranes	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Alacranes	0			Aumentó total de producción laboral, se actualizó el monto	Fecha de acceso total y cobro
Bueno	07/05/2018	Ministerio de Salud Pública	Comité Especial de Trabajadores del Hospital de Especialidades de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres	0			Se realizó el expediente a finalización laboral	Determinar fecha estado de trámite a finalización y el estado
Bueno	14/05/2019	Universidad Técnica Luis Vargas Torres	Comité Especial de Trabajadores de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres	0			Se envió a cumplir la actividad del Párrafo de Reclamación	Fecha última providencia y estado
Quebrado	18/07/2010	Compañía Expresito	Comité Especial Expresito				Este trámite se encuentra en conocimiento de la Corte Constitucional, Opción por Abierta procedente para la legalidad de la institución, se encuentra suspendida.	



Quito	21/08/2010	Compañía Exportadora	Comité Especial Exportador					<p>Este hecho se encuentra en concordancia de la Corte Constitucional, Organismo que aborda pronunciamientos sobre la legalidad de la contratación, se encuentra resguardado.</p>	
Quito	20/06/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cacha	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Cacha	14/07/2010	09/08/2018	14/07/2010		<p>Resolución de Inhabilitación. Con fecha 14 de junio de 2010, se emitió un nuevo perfil o lista de que presentarse su haber personal con los valores que le corresponden a los trabajadores y/o determinar que los mismos ya están cancelados como actor el Consejo Provincial de Cacha. El perfil actual se amplió el límite para permitir su diferido personal y en atención al mismo se le concedió el término de 30 días al mismo que inició el 14 de agosto de 2014.</p>	Actualizar estado
Quito	18/06/2014	Empresa S.A.	Comité de Empresa S.A.	14/06/2010	13/03/2015	21/09/2010		<p>Con fecha 04 de julio del 2014 se emitió perfil de Consejo Provincial de la Judicatura para que recibiera la parte de la parte involucrada con el mismo involucrado a fin de realizar el pago relativo a los trabajadores.</p>	Actualizar estado
Quito	03/03/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga	08/03/2010		14/06/2012		<p>El sistema personal presentado por la parte designada es aceptado por las partes y el mismo es aceptado. La parte presentada en el caso de pago que continúa tres pagos o cuotas para cancelar el total de su deuda a los trabajadores, la última cuota se la debe cancelar hasta el 10 de julio de 2014, luego de lo cual se procederá al archivo del expediente. Por verificar que la última cuota fue cancelada.</p>	Actualizar estado
Quito	02/03/2012	Empresa Industrial El Estero S.A.	Comité De Empresa de Trabajadores de la Empresa Industrial El Estero S.A.	13/02/2013		12/06/2018		<p>Con fecha 07/06/2010 la parte trabajadora presentó sus escritos, solicitando que se proceda con el reconocimiento de derechos, para que la parte empleadora los satisficiera con el acto de acuerdo a lo establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo. Con fecha 09/06/2010 se emitió resolución a la parte empleadora a fin de que se presentara en el término de 72 horas antes de la presentación de los escritos a pagar a los trabajadores, con fecha 21/06/2010 se procedió de su cargo a quien se le concedió el término de 10 días a fin de que envíe sus valores, trámite que se encuentra decretado. Con fecha 01/07/14 se concedió prórroga de 10 días a fin de que el fondo recibiera el trámite.</p>	Actualizar estado



Quito	26/07/2018	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Alarcón	Medicina Oficial de Trabajadores Municipales del Cantón Pedro Alarcón	18/02/2018	18/02/2018	Para efectos de proceder a conformar el derecho por sueldo, la instancia solicitó pleneo anterior a la expedición del GAD Municipal del Cantón Pedro Alarcón sobre el cargo de Medicina Oficial de la salud de trabajo del año 2018 hasta el 29 de abril del 2018 y lo que corresponde al año 2018 hasta el 30 de diciembre del 2018, en relación a la publicación personal de los trabajadores Ricardo Pallares se figura desde marzo hasta agosto del 2018 y el señor SAUTOS, ALCERDOSA de marzo hasta septiembre del 2018.	Actualizar estado
Quito	03/07/2018	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Písp	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Písp	09/03/2018		Con fecha 08/03/2018 se envió el expediente a la Dirección Regional del Trabajo de Quito (Instancia Receptor) por haber interpuso la parte trabajadora un recurso de aplicación directa del artículo 164 de la Constitución. Con fecha 28/03/2018 se lleva a cabo la audiencia de conciliación dentro de la cual y como base de conciliación se propone que el GAD Provincial del Písp satisficiera en el momento de la firma el pago de los valores venidos de la aplicación, luego que fueron exigidos por la parte. Con fecha 15/07/2018 la parte empleadora respeta documentación, lo mismo que se reanuda el análisis a fin de comenzar el trámite para iniciar el folio respectivo.	Actualizar estado
Quito	17/06/2018	Chilón San Francisco	Comité de Seguridad Trabajadores de la Chilón San Francisco			Con fecha 10/02/2018 por la recepción de la parte empleadora de sueldo a la Dirección de Medición se envió el expediente a la unidad retribuida con fecha 12/02/2018. Con fecha 28 de abril de 2018 la parte trabajadora a su representación en los puntos sucesivos del Régimen de Previsión. Con fecha 14 de julio de 2018 la Dirección de Medición Laboral procedió a verificar a los puntos la realidad del expediente al inspector de origen a fin de que realice providencia el inspector del trabajo remitir el caso de Archivo.	Actualizar estado
Quito	01/06/2018	Compañía Baninter S.A	Comité Especial De Trabajadores Compañía De Cédulas Prodávotas Y Contrataciones De Flujos Bancarios S.A.	08/01/2018	08/02/2018	En atención de instancia, con fecha 14/03/18 se presentaron documentos judiciales que se encuentran tramitando procedimiento para embargos de ingresos. Con fecha 17 de junio del 2018 se realizó sesión al Consejo General de la Institución para que remita pronto evaluar para normar embargos.	Actualizar estado



Quito	18/10/2018	Misa Pablo Cia. Ltda	Comité de Empresa Ebanca Eban Pablo Cia. Ltda.	22/07/2018	22/06/2016	<p>Con fecha 11/06/2018 la parte trabajadora presenta un escrito, solicitando que se proceda con el reclutamiento de operativa, puesto que la parte empleadora ha incumplido con el acto de acuerdo aprobado en sentencia. Con fecha 22/04/2018 mediante providencia se designa a un perito a fin de que realice la liquidación de los salarios a pagar a los trabajadores, con fecha 06/03/2018 el perito presenta su informe relativo que se envía traslado a las partes a fin de que en 72 horas se presenten sus alegatos, con fecha 14/08/2018 una autoridad se declara al perito en su informe, con fecha 14/08/2018 el perito presenta sus informes adicionales, con fecha 17/06/2018 se envía traslado a las partes a fin de que se presenten en el término de 72 horas, con fecha 27/04/2018 se envía el acto de pago correspondiente al término de 72 horas para que el magistrado dicte la sentencia. Con fecha 09 de julio de 2018 la parte trabajadora solicita que se afirme a las representaciones de Barrera y de Compañías a fin de que se proceda a la inscripción de los salarios Pura Alvarado Pardo Andino y Pura Pareda Ricardo José, mediante providencia de fecha 09 de julio de 2018 se solicita a la parte trabajadora que presente lo que es debido correspondiente a la solicitud que envía el señor Pura Pareda Ricardo José, considerando el término de 72 horas. Ordeno que se reiniciara la actividad.</p>	<p>Por favor indicar el estado actualizado en las 72 horas ya se cumplió.</p>
Quito	20/01/2019	Ateneo Da Defensas Juvenal	Comité Especial de Trabajadores Y Trabajadores del Ministerio de Defensa Fiscalía	06/04/2018	27/06/2018	<p>Con fecha 08/02/2018 se envía el expediente a la Dirección Regional del Trabajo de Quito (tramitación superior) por haber habido quejas de parte trabajadora en materia de apelación dentro del término legal establecido. Con fecha 27/06/2018 el Tribunal Superior de Quito dicta y dirige al juez director el informe de apelaciones y se radica en el sector dirigente por el Tribunal. Con fecha 27/06/2018 el Comité Especial de Trabajadores y Trabajadores del Ministerio de Defensa Fiscalía solicita ampliación y aclaración relativa que se resuelve por el Tribunal de Materia del 04/07/2018.</p>	<p>Actualizar estado</p>
Quito	22/01/2019	COPEC-IP	Comité De Empresa de los Trabajadores de la Empresa Pública Barragosa Corporación Barragosa del Ecuador COPEC-IP			<p>Análisis de Constitución Novela a sala el día 21/05/2018, dentro de la misma la parte trabajadora le da para seguir a un acuerdo, transcurrido el tiempo establecido y al no haber un acuerdo se abre la etapa de prueba dentro de la cual se ha designado al solicitante por las partes, se encuentran disponibles el tiempo para rebatir y validación de los rebatir por parte del Tribunal.</p>	<p>Actualizar estado</p>
Quito	22/02/2019	Governor S.A	Comité de Empresa de los Empleados Y Trabajadores de la Clínica De La Mujer Guayaquil S.A			<p>Con fecha 06/07/18 los señores designados por la parte trabajadora mediante escrito presentan la prueba de constitución considerando el Tribunal de Constitucional y al fin de que todas las pruebas de la Resolución del Comité Colegiado y que en su interés del Pliego de Peticiones. Con fecha 11/07/18 se envía al Tribunal para conocer de la causa pendiente.</p>	<p>Actualizar estado</p>



Ambo	18/11/2014	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Comité Especial del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	09/03/2016			En trámite, se ha presentado y se ha previsto a convocar a las Vocales del Tribunal a la Audiencia de Conciliación para el día Lunes 01 de Agosto del 2016, las 09:00 (hora establecida de común acuerdo por las partes)	Además de lo que se indica en el artículo 64 de la Ley Orgánica del 2014, se comiso por escrito de los vocales del Tribunal
Ambo	27/09/2015	GAD Municipal del Cantón Saraguro	Comité Especial del Cantón Saraguro				En trámite	El respectivo informe del día para que se presente la partida presupuestaria en el sistema de finanzas, se comiso por escrito del evento y los investigadores respecto al evento
Ambo	27/10/2015	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Saraguro	Comité Especial de Transparencia del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Saraguro				Se encuentran tramitándose las dos solicitudes por el empleado.	
Ambo	09/05/2016	Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotacachi	Comité Especial de Transparencia del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Cotacachi				Se encuentran en trámite.	Se llama a una segunda fecha para el 09/05/2016.
Ambo	09/05/2016	Tribuna de Resolución de los Conflictos PRLC/AC/FLA/ en Igualdad de	Comité de Empresa de Trabajadores de la planta de Producción Lácteos Chacabamba PRLC/AC/FLA	31/05/2016	NO	NO	Por decisión, Acordó en la modalidad de conciliación, dentro de los plazos establecidos, la parte empleadora no está de acuerdo con el último parágrafo	
Ambo	11/07/2016	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puyo	Comité Especial de Transparencia del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Puyo				En trámite	
Ambo	19/01/2016	Hospital Provincial General Docente de Saraguro	Comité Especial de los Trabajadores del Hospital Provincial General de Saraguro				En trámite, Ministerio de Trabajo Art. 479 C.T.	



AMBATO	18/07/2011	Intervención de Salud Pública	Medicina Ocupacional del Comité Ejecutivo del Sindicato Provincial de Trabajadores de la ciudad de Chacabambón	20/07/2015	18/05/2015	21/05/2015	Se realizó, dando cumplimiento a las leyes de protección obligatoria	
Cuenca	19/11/2014	Clase Ocularia Group Co. Ltda.	Comité Especial Ocular de Trabajadores de la empresa Ocularia Group Co. Ltda.	24/03/2015	18/05/2015	21/05/2015	No requiere acciones para la empresa ocularia con las intervenciones empresa ocularia.	
Cuenca	18/02/2015	COOP MASAPUJOL del cantón Dfing	Comité Especial Ocular de Trabajadores del COOP municipal del cantón Dfing	24/03/2015	02/05/2015	07/05/2015	No de cumplimiento al haber estado	
Lago	08/04/2016	Empresa MINERA ELZIN S.A.	Comité Especial de Trabajadores ELZIN S.A.	N/A	N/A	N/A	En trámite. Las partes llegaron a un acuerdo en la mediación de Conciliación	Fecha de radiografía de conciliación y estado estado actual
Lago	18/01/2018	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chacabamba	Comité Especial de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chacabamba	02/04/2019	N/A	N/A	Se envió a la Inspección Provincial de Tránsito para que ejecute el folio por cuando la aplicación se vea reducida al folio original por el Tribunal con sus datos de identificación en la que se registra, adrección y antigüedad, por lo tanto se sigue por procedimientos.	Fecha de estado se envió a la Inspección Provincial de Tránsito y fecha de ejecución de la misma
Lago	02/02/2018	Almenny Anastero Luján CA. (HUALCA)	Comité de Empresa de Trabajadores de HUALCA	N/A	N/A	N/A	En trámite. En espera de la presentación del informe del perito para emitir el resultado de prueba.	Actualizar estado
Lago	10/07/2014	Insomnante S.A.	Comité de Empresa Trabajadores de las Trabajadoras Escococollata S.A.	25/02/2015	23/04/2015	01/07/2015	El Comité de Trabajadores de la empresa Insomnante S.A. presenta acción correspondiente de protección del Derecho Constitucional, el cual fue tramitado con fecha 12 de junio del 2016 legajo el número de expediente del proceso a la Inspección Provincial con fecha 21 de julio del 2016 se dirige al Inspector de Trabajo Dr. Edwin Cuasme Ojeda el proceso.	Actualizar estado


Dr. Fernando Galarza Garcés
 Secretario Regional del Trabajo y Servicio Público de Ambato