



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**MAESTRIA EN DERECHO Y JUSTICIA CONSTITUCIONAL**

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 473 Y 474 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO RESPECTO A LA INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

**ANDREA ESTEFANÍA PEÑA NOVILLO**

**MACHALA**

**2021**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**MAESTRIA EN DERECHO Y JUSTICIA CONSTITUCIONAL**

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 473 Y 474 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO RESPECTO A LA INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

**ANDREA ESTEFANÍA PEÑA NOVILLO**

**PROYECTO DE DESARROLLO**

**TUTOR:**

**DR. GUIDO PEÑA ARMIJOS, MGS.**

**MACHALA**

**2021**

## **PENSAMIENTO**

“La Constitución es la piedra angular de todas nuestras libertades; guárdala y cuídala; mantén el honor y el orden en tu propia casa, y la República perdurará.”

Gerald Ford

## **DEDICATORIA**

A mi esposo Jorge Zambrano Montaleza, por ser mi mayor impulso para seguir caminando con paso firme;

A mi hijo Jorge Zambrano Peña, mi inspiración para trabajar por mis sueños, y finalmente;

A mis Padres, quienes con su amor me hacen sentir segura de mi capacidad.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco en primer lugar a Dios por darme la luz y la vida, a mis seres queridos por ser la razón de mi esfuerzo y superación.

A la Universidad Técnica de Machala, a sus autoridades y de manera especial a mis apreciados a maestros, quienes con sinceridad y voluntad supieron guiarme en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la ciencia jurídica en el campo del Derecho Constitucional.

## RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Los criterios emitidos en este trabajo de investigación sobre “LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 473 Y 474 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”, así como los contenidos, opiniones, análisis, conclusiones y propuestas son de particular responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de titulación de la Maestría de Derecho y Justicia Constitucional de la Universidad Técnica de Machala.



ANDREA ESTEFANÍA PEÑA NOVILLO.I.

0705365708

Machala, 26 de julio de 2021

## REPORTE DE SIMILITUD URKUND/TURNITIN

### TRABAJO DE TITULACION

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[moam.info](http://moam.info)

Fuente de Internet

2%

2

[wwwmicarrera.blogspot.com](http://wwwmicarrera.blogspot.com)

Fuente de Internet

2%

3

[documentop.com](http://documentop.com)

Fuente de Internet

1%

4

[www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 120 words

Excluir bibliografía

Activo

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

Certifico que el presente trabajo de titulación de Grado de Maestría en Derecho y Justicia Constitucional titulado “LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 473 Y 474 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”, cuyo autor es la Abg. ANDREA ESTEFANÍA PEÑA NOVILLO, ha sido prolijamente revisado, enmarcado en los procedimientos científicos, teóricos, metodológicos y administrativos promulgados por el Centro de Posgrado de la Universidad Técnica de Machala, razón por la que autorizo su presentación.



**GUIDO PEÑA ARMIJOS**  
*Tutor*



## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, ANDREA ESTEFANÍA PEÑA NOVILLO, con C.I. 0705365708, en calidad de Autor del presente trabajo de Titulación denominado “LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 473 Y 474 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A LA INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”:

- Declaro bajo juramento que el presente trabajo es de mi autoría y que no ha sido previamente presentado en ningún grado o calificación profesional. En consecuencia, asumo la responsabilidad de su originalidad y el cuidado al remitirse a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto, asumiendo la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera EXCLUSIVA.
- Cedo a la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA de forma NO EXCLUSIVA con referencia a la obra en formato digital los derechos de: **a)** Incorporar la mencionada obra en el repositorio Institucional para su democratización a nivel mundial, respetando lo establecido por la Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial – Compartir igual 4.0 Internacional (CC BY NCSA 4.0). La Ley de Propiedad Intelectual del Estado Ecuatoriano y el Reglamento Institucional; **b)** Adecuarla a cualquier formato o tecnología de uso en Internet, así como correspondiéndome como Autora la responsabilidad de velar por dichas adaptaciones con la finalidad de que no se desnaturalice el contenido o sentido de la misma.



ANDREA ESTAFANÍA PEÑA NOVILLO

C. I. 0705365708

Machala, 26 de julio de 2021

## RESUMEN

De acuerdo con las disposiciones constitucionales vigentes en Ecuador, los jueces pertenecientes a la administración judicial general también son responsables de comprender y resolver los procedimientos de garantía judicial de los derechos constitucionales. Al respecto, amerita mencionar que la Constitución de la República del Ecuador, determina: “Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 3. (...). Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto”. La Constitución de la República del Ecuador, garantiza a que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia imparcial y expedita para exigir que se reconozcan sus derechos e intereses, entendiéndose que sólo al poder judicial le está facultado y es de su competencia el dictar sentencias.

Las trabajadoras y trabajadores amparados por el Código del Trabajo tanto en el sector público como privado, por lo señalado en el Art. 326 numeral 7 de la Constitución tienen derecho a organizarse de acuerdo con las normas legales, es decir, en aquellas empresas donde laboren al menos treinta trabajadores que estén en condiciones de conformar un sindicato o comité de empresa.

Una de las finalidades de los sindicatos o comités de empresa es celebrar contratos colectivos y velar por el cumplimiento de los mismos, caso de haber negativa puede desencadenar en un conflicto colectivo.

Es de competencia de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento de los conflictos colectivos, por ende su solución mediante resolución que se dicta por quienes no son parte de la función judicial.

Que de acuerdo a nuestra legislación los Tribunales de Conciliación y Arbitraje se integran por vocales que son designados por las partes procesales, lo cual obviamente influye en la imparcialidad con la que deben intervenir en la tramitación y resolución del conflicto, por estar ejerciendo las funciones de jueces.

El objetivo de este trabajo de investigación consiste en proponer una reforma al Código del Trabajo que establezca que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje sean integrados por profesionales en derecho, especializados en la materia, quienes deberán ser designados por el Ministerio del Trabajo; de esta manera se buscaremos que se garantice lo dispuesto en la Constitución, Art. 76 literal k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente.

Los métodos utilizados en la investigación se encuentran el inductivo – deductivo, el analítico - sintético, el histórico – lógico, también responde a una metodología cualitativa, descriptiva y transversal. Las conclusiones de la investigación ponen en evidencia la necesidad de que los conflictos colectivos sean conocidos y resueltos por abogados independientes, por tener: formación en Derecho, experiencia, y dedicación al derecho laboral, y así garantizar el derecho de: ser juzgado por un juez competente, imparcial y seguridad jurídica.

**Palabras clave:** Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Conflictos Colectivos de Trabajo, Constitución, Seguridad Jurídica, Principio de Imparcialidad.

## ABSTRACTK

According to the constitutional provisions in force in Ecuador, the judges belonging to the general judicial administration are also responsible for understanding and resolving the procedures for the judicial guarantee of constitutional rights. In this regard, it is worth mentioning that the Constitution of the Republic of Ecuador, determines: “Art. 76.- In any process in which rights and obligations of any order are determined, the right to due process will be ensured, which will include the following basic guarantees: (...) 3. (...). Only one person may be tried before a judge or competent authority and with observance of the procedure of each procedure. (...) 7. The right of persons to defense shall include the following guarantees: k) To be tried by an independent, impartial and competent judge. No one will be tried by exceptional tribunals or by special commissions created for this purpose”. The Constitution of the Republic of Ecuador guarantees that every person has the right to free access to impartial and expeditious justice to demand that their rights and interests be recognized, understanding that only the judicial power is empowered and it is within its competence to dictate sentences.

The workers covered by the Labor Code in both the public and private sectors, as indicated in Art. 326 numeral 7 of the Constitution, have the right to organize in accordance with legal norms, that is, in those companies where they work at least thirty workers who are able to form a union or works council.

One of the purposes of unions or company committees is to enter into collective agreements and ensure compliance with them. If there is a refusal, it can lead to a collective conflict.

It is the competence of the Conciliation and Arbitration Courts, the knowledge of collective conflicts, therefore their solution through a sentence that is passed by those who are not part of the judicial function.

That according to our legislation, the Conciliation and Arbitration Courts are made up of

members who are appointed by the procedural parties, which obviously influences the impartiality with which they must intervene in the processing and resolution of the conflict, since they are exercising the functions of judges.

The objective of this research work is to propose a reform to the Labor Code that establishes that the Conciliation and Arbitration Courts are made up of legal professionals, specialized in the matter, who must be appointed by the Ministry of Labor; In this way, we will seek to guarantee the provisions of the Constitution, Art. 76 literal k) To be tried by an independent, impartial and competent judge.

The methods used in the research are inductive - deductive, analytical - synthetic, historical - logical, it also responds to a qualitative, descriptive and transversal methodology. The conclusions of the investigation highlight the need for collective disputes to be known and resolved by labor judges, due to having: training in Law, experience, and dedication to labor justice, and thus guaranteeing the rights of: being judged by a competent, impartial judge and legal security.

**Keywords:** Conciliation and Arbitration Courts, Collective Labor Disputes, Constitution, Legal Security, Principle of Impartiality.

## ÍNDICE GENERAL

PENSAMIENTO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

REPORTE DE SIMILITUD URKUND/TURNITIN

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

CERTIFICACIÓN DE PUBLICACIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPITULO I**

#### **EL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO**

- 1.1. Descripción del Problema de Investigación
- 1.2. Localización del Objeto de Estudio
- 1.3. Justificación
- 1.4. Sistematización del Problema (preguntas científicas)
  - 1.4.1. Problema Central
  - 1.4.2. Problema Complementarios
- 1.5. Objetivos de la Investigación
  - 1.5.1. Objetivo Central
  - 1.5.2. Objetivos Específicos
- 1.6. Hipótesis
  - 1.6.1. Hipótesis Central
  - 1.6.2. Hipótesis Particulares

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

- 1.1. Planteamiento del Problema
- 1.2. Formulación del Problema
- 1.3. Delimitación
- 1.4. Objetivos
  - 1.4.1. Objetivo General
  - 1.4.2. Objetivos Específicos
- 1.4. Beneficiarios
- 1.6 Justificación

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORÍCO**

- 1.1. Antecedentes y Estado Actual del Objeto de Transformación
- 2.1. Bases Teóricas del Proyecto
  - 2.1.1. Generalidades del Derecho Laboral
  - 2.1.2. Principios Establecidos en la Constitución de la República los Tratados y Convenios Internacionales
  - 2.1.3. La Constitución y los Derechos del Trabajador
    - 2.1.3.1. El Derecho a la Organización
    - 2.1.3.2. El Derecho al Trabajo
    - 2.1.3.3. Libertad de Trabajo y Contratación
    - 2.1.3.4. Irrenunciabilidad de los Derechos
    - 2.1.3.5. Intangibilidad de los Derechos
    - 2.1.3.6. Aplicación Favorable al Trabajador
  - 2.1.4. Garantías Constitucionales de los Trabajadores
    - 2.1.4.1. Las Organizaciones de los Trabajadores
    - 2.1.4.2. Los Sindicatos y Comités de Empresa

- 2.1.4.3. Formas y Requisitos para su Aprobación
- 2.1.4.4. Finalidades de la Conformación
- 2.1.5. Contrato Colectivo de Trabajo
  - 2.1.5.1. Características del Contrato Colectivo de Trabajo
  - 2.1.5.2. Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo
  - 2.1.5.3. Solemnidades
- 2.1.6. Los Conflictos Colectivos
  - 2.1.6.1. Definición
  - 2.1.6.2. La Etapa Pre-Procesal
  - 2.1.6.3. Tribunales de Conciliación y Arbitraje
    - 2.1.6.3.1. Formas de Integración
    - 2.1.6.3.2. Etapas Procesales
    - 2.1.6.3.3. La Audiencia de Conciliación
    - 2.1.6.3.4. Término de Investigación o Prueba
    - 2.1.6.3.5. Las Resoluciones
- 2.1.7. Principio de Imparcialidad
  - 2.1.7.1. Definición
  - 2.1.7.2. Finalidades del Principio de Imparcialidad
  - 2.1.7.3. Supremacía Constitucional
  - 2.1.7.4. De la Jurisdicción y del Procedimiento
- 2.1.11. La Institución Arbitral Laboral en el Derecho Comparado
  - 2.1.11.1. Generalidades
  - 2.1.11.2. Francia
  - 2.1.11.3. Chile
  - 2.1.11.4. México
  - 2.1.11.5. España



2.1.11.6. Brasil

2.1.11.7. Argentina

2.1.11.8 Venezuela

2.1.22.9 Estados Unidos

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Metodología General

3.1.1 Descripción del Procedimiento Operativo

3.1.2 Nivel de Investigación

3.1.3 Modalidad de Investigación

3.1.4 Población y Muestra

3.1.5 Operacionalización de Variables

3.1.5.1 Definición de Variable Independiente

3.1.5.2 Definición de Variable Dependiente

3.1.5.3 Selección de Técnicas

3.1.6 Instrumentos

3.1.7. Técnicas de procedimiento, Análisis, y Discusión de Resultados

3.1.8 Análisis de los Resultados

Conclusiones

Recomendaciones

## **CAPÍTULO IV**

### **DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

Título de la Propuesta

4.1. Preámbulo

4.2. Antecedentes

Contenido del Anteproyecto de la Ley Reformativa al Código del TrabajoLa  
Asamblea Nacional

4.3. Propuesta

4.4. Validación de la Propuesta por la Vía de Expertos

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- El tiempo que se tarda el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en dictar la resolución.

Figura 2.- Las resoluciones emitidas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no expresan con claridad lo que solicitan las partes.

Figura 3.- Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Figura 4.- Tiempo que se toma el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para resolver el Conflicto Colectivo.

Figura 5.- Rompimiento de las relaciones entre empleados y patronos durante la resolución de un conflicto colectivo de trabajo.

Figura 6.- Etapa en la que más se dilatan los procesos de resolución de conflictos colectivos.

Figura 7.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje no procede con equidad en las diferentes instancias del proceso de Conflictos Colectivos.

Figura 8.- No se consideran promedialmente principios constitucionales, al momento de conocer y resolver conflictos colectivos de trabajo.

Figura 1.1.- El mayor costo económico en el tratamiento de los conflictos colectivos de trabajo es en las diligencias.

Figura 2.1.- No siempre se aplican los principios constitucionales al momento de emitir la resolución.

Figura 3.1.- Tiempo que tardan en resolver el Tribunal de Conciliación y Arbitraje un conflicto colectivo de trabajo.

Figura 4.1.- Dificultades al momento de ponerse de acuerdo las partes.

Figura 5.1.- Correcta la aplicación de los principios constitucionales, por parte de la autoridad de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo presentado, está organizado en cuatro capítulos. El Código del Trabajo en el Título V habla de las Asociaciones de Trabajadores, y los conflictos colectivos y en el Capítulo II Parágrafo I, Art. 472 establece la forma como deben estar integrados los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, determinando que el señor Inspector de Trabajo ordenará que las partes, esto es que el empleador y los trabajadores organizados designen los vocales principales y suplentes para conformar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, los mismos que deben posesionarse ante la referida autoridad y en el caso de que las partes no designen sus vocales o estos no hayan tomado posesión de sus cargos, será el Inspector quien designe a los vocales, conforme lo señala el Art. 473 del Código de Trabajo. Podemos evidenciar que los vocales nombrados por el empleador obviamente que no pueden intervenir con absoluta imparcialidad, lo mismo ocurre con los vocales designados por los trabajadores, puesto que estos defenderán los intereses de cada una de las partes. Uno de los principios universales de quien va a dictar resoluciones o sentencias, es la imparcialidad, por ello precisamente la razón de este proyecto de desarrollo, puesto que actualmente los Tribunales de Conciliación de Arbitraje en la forma como están integrados carecen del principio de imparcialidad, situación que genera inseguridad jurídica en las resoluciones emitidas por estos Tribunales en los Conflictos Colectivos de Trabajo, entonces a fin de que se actúe de manera imparcial, considero que quienes van a conocer del conflicto colectivo deben ser profesionales en derecho especializados en la materia, quienes deben ser designados por el Ministerio del Trabajo

Al respecto, amerita mencionar que la Constitución de la República del Ecuador, determina: “Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: (...) 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto”.

De acuerdo con lo expresado la formulación del problema científico es el siguiente: ¿Por qué existe la necesidad de aplicar el principio de imparcialidad en la integración de los

Tribunales de Conciliación y Arbitraje? En cuanto al objeto de estudio es el Principio de Imparcialidad. La causa que origina el problema científico es la siguiente:

- Falta de una norma expresa en el Código de Trabajo que señale que la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo, se debe realizar aplicando mecanismos que garanticen a las partes imparcialidad y seguridad jurídica sus resoluciones.

En contexto con lo expresado el objetivo general de la investigación es: Elaborar un documento de análisis crítico jurídico-constitucional, que refleje la necesidad de aplicar el principio de imparcialidad en las resoluciones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ante un conflicto colectivo de trabajo.

En cuanto a los objetivos específicos son los siguientes:

- Fundamentar jurídica y doctrinariamente la disposición contenida en los artículos 473 y 474 del Código de Trabajo vigente, sobre la designación e integración de los tribunales de conciliación y arbitraje para conocer los conflictos de trabajo en el país.
- Determinar la incidencia de la conformación actual de los miembros que integran los tribunales de conciliación y arbitraje en la tramitación de los conflictos laborales, al momento de emitir los fallos en sus calidades de jueces, en la ciudad de Machala.
- Elaborar un anteproyecto de ley para corregir y normar la designación e integración de los tribunales de conciliación y arbitraje quienes deberán conocer, tramitar y resolver los conflictos colectivos de trabajo en el Ecuador.

El Capítulo I.- El Problema, se contextualiza el Planteamiento del Problema, su formulación, el objetivo general, que se traduce en proponer una reforma al Código del Trabajo que establezca que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje deberán ser integrados por profesionales en derecho, especializados en la materia, quienes deben ser designados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Capítulo II.- Marco Teórico que sustenta la presente investigación. En este se aborda los antecedentes investigativos y la fundamentación teórica la que trata del derecho laboral, la Constitución y los derechos del trabajo, garantías constitucionales de los trabajadores, las organizaciones de los trabajadores, los sindicatos y comités de empresa, formas y requisitos para su aprobación, abordaremos temas como; formas de terminarse las asociaciones de trabajadores, contrato colectivo de trabajo, características del contrato colectivo de trabajo, elementos del contrato colectivo de trabajo, solemnidades, los conflictos colectivos, la etapa pre-procesal, tribunales de conciliación y arbitraje, formas de integración, etapas procesales, la audiencia de conciliación, término de investigación o prueba, las resoluciones, principio de imparcialidad, finalidades del principio de imparcialidad, supremacía constitucional, de la jurisdicción y del procedimiento, y finalmente sobre la declaración universal de los derechos humanos, declaración universal de los derechos humanos del trabajador, la convención americana sobre los derechos humanos.

El Capítulo III.- Marco Metodológico comprende la metodología a aplicarse en la investigación, el boceto de investigación que orientará el trabajo y los métodos que serán aplicados, delimitaremos la población y la muestra de referencia, el proceso para obtener la información, técnicas de recopilación de la información, entrevista, encuesta instrumentos investigativos y la interpretación de datos, a través de herramientas estadísticas que permitirán extraer criterios para crear la propuesta y su validación, permitiéndonos llegar a las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.

El Capítulo IV.- Marco Propositivo, se desarrolla la propuesta como resultado de la labor investigativa, se delinea un Anteproyecto de reforma al Código de Trabajo, sustentado en un análisis estadístico y de acuerdo a lo previsto en el artículo 33 de la Constitución que el Estado garantiza el trabajo a favor del trabajador, expedir tres artículos, que tienen por finalidad evitar falencias de la legislación laboral respecto de la Integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de manera de que estos estén integrados por profesionales en derechos, especializados en materia laboral, quienes serán designados por el Ministerio de Relaciones Laborales, garantizando así que se actúa con imparcialidad en el desarrollo del proceso, y que la resolución emitida brinden seguridad jurídica a las partes.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la vigencia del actual Código de Trabajo, publicado en el Registro Oficial N° 17 de fecha 16 de Diciembre de 2005 y su última modificación el 16 septiembre de 2011, si revisamos detenidamente el Art 473 y 474 del Código del Trabajo dice: “, Art. 473.- Designación de vocales.-“En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto”.

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

La Constitución de la República del Ecuador en vigencia, en el Art. 326, último acápite, dice: "Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

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

Del análisis de las disposiciones invocadas podemos darnos cuenta y determinar que no existe imparcialidad en la designación y nombramiento de los vocales que integran actualmente los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y que por lo tanto generan varias dudas desde su conformación hasta el momento mismo en que estos dictan sus resoluciones en los conflictos colectivos de trabajo que son sometidos a su conocimiento y competencia, no solo crean dudas en las partes que intervienen en dichos procesos

laborales sino en la propia opinión pública que en muchos de los casos difunden sus actuaciones y laudos por ellos emitidos en materia laboral.

Por lo tanto de mantenerse vigente dichas disposiciones legales en cuanto hace relación a la integración y conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje en esta materia, se estaría violando el debido proceso y la falta de imparcialidad y transparencia que el Estado está obligado legalmente a garantizar en los procesos laborales colectivos que se suscitan en el país.

## **1.2. LOCALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO**

Objeto de estudio: El Código de Trabajo vigente

Campo de acción: Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en el conocimiento de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Espacio: La presente investigación se llevará a cabo en Delegación Provincial de El Oro del Ministerio del Trabajo, en la ciudad de Machala.

Tiempo: marzo de 2021 a junio de 2021

## **1.3 JUSTIFICACION**

El Código de Trabajo vigente en su Art. 474, establece la manera como se integra el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mismo que se constituirá con cinco vocales, dos vocales designadas por el empleador y dos por los trabajadores, y el inspector de trabajo quien presidirá. Por lo tanto de mantenerse vigente dichas disposiciones legales en cuanto hace relación a la integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en esta materia, se estaría violando el debido proceso y la falta de imparcialidad y transparencia que el Estado está obligado legalmente a garantizar en los procesos laborales colectivos que se originan en el país. Considero que el tema que he planteado para el desarrollo de mi proyecto de tesis, contiene un problema que cumple con la exigencia de trascendencia social y de actualidad; en tal virtud, como egresada de la carrera de jurisprudencia, me encuentro persuadida, en que la sociedad ecuatoriana día a día desafía adversidades de tipo legal como consecuencia de los vacíos jurídicos existentes en las leyes, que deben ser investigados con el propósito de hallar opciones que conlleven a dar solución al problema.

Por lo tanto se considera importante hacer un estudio y análisis crítico para obtener



resultados válidos y confiables, esperando así encontrar las más acertadas alternativas de solución al problema planteado, como sería el hecho de que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, sean integrados por profesionales en derecho, designados por el Ministerio del Trabajo, quienes deberán conocer, tramitar y resolver los Conflictos Colectivos de Trabajo, a fin de garantizar la Imparcialidad y Seguridad Jurídica, durante todo el proceso.

#### **1.4 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA (PREGUNTAS CIENTÍFICAS)**

##### **1.4.1 PROBLEMA CENTRAL**

La inexistencia de imparcialidad en la Integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, genera inseguridad jurídica a las partes, al resolver y emitir fallos para la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

##### **PROBLEMAS COMPLEMENTARIOS**

Desacuerdo entre las partes en la decisión por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Reducida concurrencia para la resolución de conflictos laborales por parte trabajadores y empleadores

#### **1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **OBJETIVO CENTRAL**

Elaborar un anteproyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo en su Art. 473 y 474 a fin de que sean profesionales en derecho designados por el Ministerio de Relaciones Laborales, quienes integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo, y en efecto garantizar imparcialidad y seguridad jurídica conforme lo determina nuestra Constitución.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fundamentar jurídica y doctrinariamente la disposición contenida en los artículos 473 y 474 del Código de Trabajo vigente, sobre la designación e integración de los tribunales de conciliación y arbitraje para conocer los conflictos de trabajo en el país.

Determinar la incidencia de la conformación actual de los miembros que integran los tribunales de conciliación y arbitraje en la tramitación de los conflictos laborales, al momento de emitir los fallos en sus calidades de jueces, en la ciudad de Machala.

Elaborar un anteproyecto de ley para corregir y normar la designación e integración de los tribunales de conciliación y arbitraje quienes deberán conocer, tramitar y resolver los conflictos colectivos de trabajo en el Ecuador.

### **1.6 HIPÓTESIS**

#### **1.6 HIPÓTESIS CENTRAL**

La insuficiencia de una norma jurídica que determine imparcialidad en la Integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, genera inseguridad jurídica a las partes, al resolver y emitir fallos para la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

##### **1.6.1 HIPÓTESIS PARTICULARES**

La imparcialidad constituye un fuerte grado de desconfianza entre la partes

Dicho tribunal carece de eficiencia puesto que, en la práctica no colaboran a la resolución de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

El conocimiento de los conflictos colectivos es de competencia de los tribunales de conciliación y arbitraje los cuales están integrados por vocales designados por las partes procesales, lo cual influye para que en el momento de dictar la resolución no se actúe con total independencia e imparcialidad.

Pese a los inconvenientes que han surgido por los fallos emitidos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en la solución de los conflictos colectivos, nada se ha hecho para cambiar esta realidad, más aún con la evolución de los derechos de la clase laboral y productiva del País, los fallos emitidos por dicho organismos generan inseguridad jurídica, lo que ha profundizado la pugna entre los actores sociales de la relación colectiva de trabajo.

#### **2.2. BASES TEÓRICAS DEL PROYECTO INTEGRADOR.**

##### **2.2.1. Generalidades del Derecho Laboral.**

Es importante conocer cuál ha sido la trascendencia del que hacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cuál ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social vinculado con el trabajo.

Algunos de los tratadistas de Derecho Laboral prefieren relacionar al origen del trabajo con los medios de producción como lo hace VALENCIA (1972, p.17), desde “el primitivismo, esclavismo, feudalismo, capitalismo, socialismo y comunismo”, etapas que obviamente tienen sus peculiares características, logrando determinar que la relación laboral con todas sus características se la logra encontrar en las postrimerías del sistema feudalista,

Como antecedentes históricos al nacimiento de dicha organización, contamos con las ideas de economistas, industriales, filántropos, teólogos, de diputados católicos en el parlamento francés, señalados como precursores del movimiento de internacionalización del Derecho del Trabajo.

La organización Internacional del Trabajo surge a raíz de una violenta convulsión mundial, su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles. En ella se señala la necesidad de la justicia social para obtener paz y la urgencia de lograr todos los pueblos, un régimen de trabajo realmente humano, y la O.I.T. surge para cumplir y asegurar la existencia de ese régimen de trabajo realmente humano, quedando así garantizada su eficacia.

Las personas que realizaban sus labores en los exteriores de las ciudades, es decir, de los campos, fincas, entre otros; optaron por ir a la ciudad, para trabajar con máquinas, pese a no tener ningún conocimiento previo del funcionamiento de estas herramientas laborales. Las mujeres y los niños también laboraban de esta forma, pero percibían un menor salario pese a realizar las mismas labores que la de los hombres.

El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres, lo que dio lugar a que se diera diversos criterios en cuanto al alcance de los contratos de trabajo pues para los civilistas no es sino un arrendamiento de la fuerza de trabajo del obrero, o una simple compra venta igual de la fuerza de trabajo, confundiendo a la labor del trabajador como una simple cosa, sin analizar que lo que realiza el ser humano es fruto de la creatividad de su dedicación, esfuerzo, de sus sentimientos, es lo que lo hace diferente al contrato de trabajo y los laboristas lograron ubicarlo como un contrato especial con sus particularidades respectivas.

### **2.1.2. Principios establecidos en la Constitución de la República los Tratados y convenios Internacionales.**

Cuando hablamos de convenios internacionales hacemos referencia principalmente a los celebrados con la OIT Organización Internacional del Trabajo de los cuales el Ecuador

es suscriptor y del Código del Trabajo.

El derecho colectivo de trabajo no debe confundirse con los derechos colectivos de reciente incorporación a nuestra Carta Fundamental, los que se relacionan directamente con las particulares condiciones propias de los pueblos indígenas, negros o afro ecuatorianos y otros derechos de grupo.

Nuestra Carta Magna garantiza varios derechos de los trabajadores en forma colectiva , como los derechos de asociación ; la huelga como medida de presión, y la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

### **2.1.3. La Constitución y los Derechos del Trabajador.**

Los derechos que garantiza la Constitución a favor de los trabajadores, se hallan determinados en el artículo 33, 325 y 326 ampliados en el Código de Trabajo, su finalidad es la vigencia de principios del derecho social, están perteneciente a la relación entre trabajadores y empleadores en el sector público y privado.

La vigencia de los derechos laborales establecidos en la Constitución tiene una aplicación de carácter individual y colectivo, pues cada trabajador, es el beneficiario de tales derechos, en tanto su relación laboral con el empleador goza igualmente de este carácter individual. La Constitución prevé algunos derechos que los trabajadores lo ejercen de manera colectiva y que expresan la vigencia de principios del derecho social.

#### **2.1.3.1. El Derecho a la Organización.**

La Constitución de la República, en el artículo 326 numeral 7, reconoce el derecho de organización de los trabajadores, cuyo accionar es libre, sin autorización previa y de conformidad con la Ley. Este derecho se relaciona con el derecho de carácter civil con respecto a la libertad de asociación. La misma Constitución limita a una sola organización laboral, las relaciones de trabajo en el sector público establece un sistema especial para este sector en torno a fraccionar a los trabajadores amparados bajo el Código del Trabajo y aquellos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP.

### **2.1.3.2. Derecho al Trabajo.**

Partamos del título preliminar, en el cual podemos determinar principalmente que se acogen principios de carácter internacional, como el derecho y a la vez deber de realizar una actividad productiva todos los ecuatorianos y los extranjeros residentes en nuestro País pues esto por naturaleza de sobre vivencia, principios recogidos por los “Instrumentos fundamentales, de las Naciones Unidas en materia de los derechos humanos, particularmente, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, El pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, La Convención Internacional Sobre La Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, La Convención Sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación contra la Mujer; y, La Convención Sobre los Derechos del Niño; y naturalmente de los cuales nuestro País es Suscriptor, principios que en forma general los recoge nuestra Constitución de la República, es indispensable solucionar las necesidades de carácter económico, personales y de quienes dependan del trabajador, y para ello naturalmente tiene que ejercer una actividad productiva, la misma que tiene que ser lícita, es decir enmarcada dentro de la ley, porque no se puede contratar los servicios para que se haga algo fuera de los parámetros y lineamientos permitidos como por ejemplo no es lícito contratar a una persona para que realice labores de siembra, cultivo, y tratamiento de alucinógenos y sustancias psicotrópicas o estupefacientes y si de hecho se lo hace el trabajador no podrá intentar una acción por los perjuicios que se le causaren al no conferírsele todos sus derechos dentro de la relación de dependencia; debe entonces contratarse para realizar trabajos enmarcados en el campo legal, que no atenten contra la moral y las buenas costumbres. “El Derecho del Trabajo surge a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos”, OSORIO (2003-p.78).

### **2.1.3.3 Libertad de Trabajo y Contratación.**

Concomitantemente con éste principio se establece la libertad de trabajo y contratación es decir que el trabajador está en la posibilidad de escoger la actividad de producción que el estime sea de su interés naturalmente cuando una persona se encuentra a gusto con su actividad, los rendimientos son eficientes y de mejor calidad.

Otra de las disposiciones de índole internacional es el principio tuitivo la protección al trabajador, considerado como la parte más débil de la relación laboral, protección que en nuestro País deben hacerla tanto las Autoridades Administrativas, esto aquellas que dependen del Ministerio de Relaciones Laborales, como los Inspectores Provinciales de Trabajo y los Directores y Subdirectores Regionales del Trabajo, las Autoridades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las de competencia Judicial como Jueces de Trabajo y Jueces de Cortes Superiores en sus respectivas instancias y como recurso la casación ante la Corte Nacional de Justicia; y, no solamente a los connacionales sino también a los extranjeros que hayan ingresado a nuestro país diferente al de su origen, con la finalidad de realizar alguna actividad productiva, por ello es que se ha celebrado incluso la Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, de fecha diciembre 18 de 1.990. En este punto podemos también anotar que los derechos son para todos los ecuatorianos sin discriminación, de acuerdo a la norma suprema, el Estado que garantiza el derecho al trabajo, inclusive a las personas con discapacidades, así lo señala el Art. 47 en su numeral quinto, para las mujeres embarazadas en el numeral primero del Art. 43, a los adolescentes y jóvenes que hayan cumplido los quince años de edad, en el inciso segundo del Art. 39, pues allí claramente se indica que se fomentará la incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas a las jóvenes y jóvenes, y se garantiza el ingreso a su primer empleo. Se prohíbe en forma terminante que los menores de quince años realicen trabajos bajo relación de dependencia o independientes por ello se ha determinado que se dictaran políticas para erradicar el trabajo infantil; en todo caso lo que se pretende es que los ecuatorianos sin excepción que estemos en la necesidad y obligación de realizar alguna actividad que nos permita obtener ingresos para solucionar nuestras necesidades económicas tengamos la posibilidad de intervenir con las mismas oportunidades, sin privilegios, en igualdad de condiciones.

#### **2.1.3.4. Irrenunciabilidad de los Derechos.**

El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, determinándose que toda disposición contractual que signifique lo contrario será nula, es decir de ningún valor, este principio amerita suma importancia en nuestro país, porque debido a la falta de fuentes de trabajo puede estarse vendiendo la mano de obra sin que se cubran los rubros señalados por la ley, como remuneraciones y adicionales del trabajador, puede pactarse

sueldos inferiores el salario básico sectorial unificado, para no perder la oportunidad de tener algún trabajo, y esto es lo que nuestra legislación protege, de hecho se dan estos casos pero en su momento oportuno el trabajador puede reclamar sus derechos conculcados y las Autoridades respectivas tendrán que disponer que se pague lo que no ha sido pagado en su momento y en las proporciones legales e inclusive con los intereses vigentes para los préstamos a corto plazo como lo señala el Art.614 del Código del trabajo, siempre y cuando la reclamación se la haga en el término señalado por la ley antes de que prescriba su acción, aún cuando el compromiso se lo haya realizado por escrito.

La Constitución de la República en su Art. 326 numeral 2 determina este derecho de los trabajadores, igual lo hace el Art.4 del Código del Trabajo, en ningún caso serán renunciables los derechos ni aún en la contratación colectiva.

El Dr. Alberto Arria Salas, en la obra Contratación Colectiva, se refiere a este aspecto. Nos dice que “Por la inderogabilidad se persigue evitar la pérdida de la vigencia heterónoma de la norma, impidiendo que se sustituya por otra de menor alcance o que se la abrogue completamente; en cambio, la prohibición de renunciar las estipulaciones del contrato colectivo se dirige a frenar la voluntad individual de sus beneficiarios que pretendan, a pesar de quedar intacta la eficacia de la norma para los demás trabajadores, dejar de gozar personalmente.” esto tiene enorme importancia por la escases de fuentes de trabajo, los obreros se pueden ver presionados a aceptar condiciones diferentes en el desarrollo de sus actividades laborales.

#### **2.1.3.5. Intangibilidad de los Derechos.**

Los derechos del trabajador son intocables, por consiguiente no pueden ser disminuidos ni alterados de ninguna forma, una vez que fueran concedidos deberán mantenerse y respetarse mientras dura la relación de dependencia por parte del empleador y los organismos que tutelan estos derechos, respeto que debe ser cumplido inclusive por las instituciones del Estado, principio este que se ha visto afectado con la expedición de los Decretos 1701 y 225 del Presidente de la República que afecta a los derechos de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que desempeñen sus actividades en el sector público.



El trámite de la negociación, en relación con este principio, consiste en un examen pormenorizado de todas y cada uno de las cláusulas, con el único fin de que estas sean mejoradas, en cuanto a las cláusulas socioeconómicas que constituyen el núcleo de la negociación colectiva, son las de mayor relevancia o prioridad. En algunos casos no se pueden hacer estas mejoras, puesto que la negociación habría que circunscribirla a las posibilidades del empleador, debiéndose garantizar durante un lapso la paz laboral, moverse con las posibilidades de su economía y evaluar los efectos que los acuerdos económicos y sociales, que producen sobre el salario y sobre las prestaciones sociales. De existir una Seguridad Social sostenible, que cubra los aspectos de salud, educación, recreación, vivienda, descanso, sería susceptible convenir entre las partes acuerdos que no afecten la vida económica de la empresa. Tanto la progresividad como la intangibilidad tienen que ver con el futuro de la empresa. Por lo que debe haber rigidez, por el sólo hecho de que estén consagrados en la Constitución.

En cuanto a la intangibilidad diremos que la Legislación laboral, establece un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que determina el ámbito de aplicación de los derechos laborales. Todas las normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, las mismas que son de aplicación obligatoria inclusive por ser un principio establecido en los acuerdos de la organización Internacional del Trabajo.

#### **2.1.3.6. Aplicación Favorable al Trabajador.**

En caso de duda sobre el alcance de una norma contractual o establecida en la ley deberá ser interpretada en sentido que le favorezca a la clase más débil de la relación laboral en este caso al trabajador, por ser un derecho de contenido social, las normas legales establecen en forma clara y sin lugar a dudas, que los derechos y las obligaciones de los empleador y trabajadores, con ocasión del trabajo, se rigen por la legislación especial del trabajo, y cuando la ley especial tiene una previsión legal concreta para regular el supuesto de hecho examinado. Ante la carencia de previsión legal en la norma especial sobre un supuesto concreto, se podría aplicar el derecho común que se encuentra excluido en este caso por las normativas especiales del trabajo, debiendo tomarse en cuenta la jerarquía de la ley recordando lo señalado en la pirámide de Kelsen La Constitución de la República

esta sobre el resto de las normas, con la misma jerarquía encontramos los mandatos dictados por la Asamblea Constituyente de Monte Cristi, luego tenemos los tratados y convenios internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, decretos, ordenanzas, reglamentos y estatutos.

## **2.1.4. Garantías Constitucionales de los Trabajadores**

### **2.1.4.1. Las Organizaciones de los Trabajadores**

Como hemos dejando anotado con anterioridad este principio se encuentra establecido en el Art. 326 numerales 7 y 14 de la Actual Carta Magna o Constitución de la República que claramente señalan los principios de los trabajadores dependientes, pues se garantiza y reconoce la libertad de las personas trabajadoras a organizarse y formar los sindicatos e inclusive el numeral 8 de la disposición legal en referencia es el Estado como tal el organismos que debe impulsar dichas organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores.

### **2.1.4.2. Los Sindicatos y Comités de Empresa**

Aunque algunos sindicatos se han creado con propósitos benevolentes, políticos o sociales, los orígenes y crecimiento del sindicalismo se encuentra principalmente en el anhelo económico de los trabajadores de quedar incluidos en la contratación colectiva, “la historia de la contratación colectiva es en gran parte la historia del sindicalismo” , asimismo el profesor Mario Deveali ha señalado que en el periodo industrial se caracteriza por la creación de nuevas industrias y ocupaciones aumentos de plazas de trabajo con mayores inversiones para la actividad industrial y frente a esa situación los trabajadores esto es al surgimiento de una clase asalariada en el sector urbano, van agrupándose y organizándose con la finalidad de conseguir una mejor calidad de vida por ello se dice “asociación gremial, convenio colectivo, conflicto colectivo no son sino diversas expresiones de un mismo fenómeno” , al decir que corresponden a un mismo fenómeno es porque está relacionado con las conquistas de los trabajadores debidamente organizados y de las cuales se exige su cumplimiento.

Para poder conformar los sindicatos necesitamos que se reúna los siguientes requisitos:

que los trabajadores dependientes tengan el carácter de permanentes, es decir que los trabajadores que se encuentren realizando actividades mediante contratos a tiempo fijo, temporales o eventuales, o a prueba no pueden pertenecer, por las circunstancias propias de éstos ya que es necesario que el trabajador realice actividades de carácter permanente en la industria o empresa en la cual existe o se va conformar el sindicato.

#### **2.1.4.3. Formas y Requisitos Para su Aprobación**

Como número mínimo de trabajadores para organizar un sindicato necesitamos que en una misma empresa o lugar de trabajo, existan por lo menos treinta trabajadores y que todos ellos expresen su voluntad de conformar el sindicato o comité de empresa, ya que como requisito en cuanto al número este es el mínimo, pues así lo señala el Art. 443 del Código del Trabajo, en lo respecta a los trabajadores y para que los empleadores igual se organicen el número mínimo es de 3. Es de advertir además que por ser una legislación especial y que permite que los menores de edad realicen actividades de producción también pueden pertenecer los trabajadores que hayan cumplido quince años de edad al tenor de lo señalado en el Art. 35 del referido código que en su parte pertinente dice: “ Sin embargo, los adolescentes que hayan cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibir directamente su remuneración” y en inciso tercero del Art.

440 del Código del Trabajo les otorga el derecho para que puedan ser parte activa de los sindicatos y comités de empresa. Es conveniente establecer la diferencia en cuanto al número para conformar los comités de empresa, pues esta organización gremial debe contar con el cincuenta por ciento del total de los trabajadores y como número mínimo debe ser treinta trabajadores.

#### **2.1.4.4. Finalidades de la Conformación.**

En la forma como se encuentra establecido el derecho de sindicalización de la clase trabajadora podemos determinar tres objetivos específicos a saber: Uno será para unir lasos de confraternidad y solidaridad entre los trabajadores, si un obrero sufre alguna calamidad de cualquier índole sus compañeros serán los primeros en coadyuvar para que encuentre la solución más adecuada, o para apaliar en algo el problema, para ello se regulan en los estatutos las disposiciones de carácter social y económicas. Un segundo

objetivo es vigilar mediante la organización que los derechos del trabajador le sean cumplidos en forma oportuna y en su totalidad, obligar al empleador a que cumpla con todas sus obligaciones patronales que a su vez se revierten en derechos del trabajador, varios de los tratadistas de Derecho Laboral así lo señalan por ello nos permitimos hacer la siguiente anotación del Profesor FERRARI “El convenio 89 de de la Organización Internacional del Trabajo determina que los trabajadores gozaran de la protección adecuada contra todo despido o cualquier otro acto que tienda a perjudicarlos en cualquier forma, por el hecho de estar afiliados a un sindicato” las normas legales de la contratación colectiva entonces les permite en este caso la estabilidad y si a pesar de todo ello el empleador persiste con la intención de separar a un trabajador deberá indemnizarle de acuerdo al contenido de la contratación colectiva y las normas especiales en caso de ser dirigente sindical. Y el tercer objetivo de organizarse es aquel mediante el cual los trabajadores pretenden alcanzar mejores beneficios que los que están determinados en la normativa común, para ello se habla de los contratos colectivos que pueden ser celebrados con los trabajadores debidamente organizados, es decir aquellos que han alcanzado la personería jurídica luego de haber presentado todos los requisitos de forma y de fondo. Entre estos debemos anotar los siguientes: Deberán estar presente por lo menos treinta trabajadores con la voluntad de asociarse, lo cual se lo consigue luego de haberles brindado y socializado los conocimientos sobre los beneficios adicionales, para ello deberán reunirse en una asamblea general, la misma que deberá ser plasmada en un acta que se la conoce como el acta constitutiva, en la se establecerá el lugar el día la hora, en que se ha llevado a efecto, la persona que ha dirigido la misma la voluntad de conformar el sindicato o el comité de empresa, la designación de la directiva provisional, la resolución de darle una razón social y las firmas de todos los concurrentes a quienes se ,los conocerán en lo posterior como los socios fundadores. Deberán elaborarse los estatutos que no son sino las normas legales a las cuales se sujetaran los trabajadores que deseen pertenecer a la organización a más de la normativa general, para redactar los estatutos deben observarse los requisitos determinados en el Art. 447 del Código del Trabajo en sus 13 numerales. Deberá presentarse las firman autógrafas de los trabajadores que van a conformar la organización con la especificación de los nombres completos, su edad, estado civil nacionalidad, labor que desempeña en la empresa o centro de trabajo, fecha de ingreso a la empresa. Conjuntamente con esta documentación deberá presentarse la solicitud dirigida al señor Ministro de relaciones Laborales, que deberá contener el requerimiento respectivo que previo al trámite respectivo se apruebe

sus estatutos y se confiera la personería jurídica hecho lo cual se procederá a registrarse en la Dirección Regional del Trabajo. Cabe tener en cuenta que en el sector público se ha prohibido que en una misma dependencia exista más de una organización gremial de trabajadores.

### **2.1.5. Contrato Colectivo de Trabajo.**

De acuerdo a la doctrina y las corrientes civilistas la convención colectiva sería solo una forma contractualista, privatista, evolucionada y aplicada y conformada a las exigencias de la actual forma de la prestación del trabajo, en la actualidad y desde que se dicta en nuestra país el Código del Trabajo en el Gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, del 14 al 18 de Noviembre, en los registros oficiales del 78 al 81, se acepta la convención colectiva de condiciones de trabajo sin discusión alguna en el mundo laboral moderno.

Es un tipo de contrato celebrado entre un sindicato o comité de empresa y uno o varios empleadores, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe realizarle las actividades individuales de cada trabajador en una determinada empresa.

Tomaremos las definiciones que nos dan el Dr. Julio César Trujillo, “en los contratos colectivos propiamente dichos, los pactantes no solo contraen derechos y obligaciones del uno frente al otro, sino que además, principalmente de mutuo acuerdo fijan las normas que han de regular las relaciones laborales entre los trabajadores individualmente considerados y los empleadores como parte del contrato colectivo”

#### **2.1.5.1. Características del Contrato Colectivo de Trabajo**

A diferencia del contrato individual que se lo celebra entre un trabajador y la parte empleadora que puede ser una o varias personas, el contrato colectivo se celebra con una organización de trabajadores legalmente reconocida, el contrato colectivo fija las condiciones o bases dentro de las cuales se desarrollara la relación laboral para cada trabajador. Como requisito esencial para suscribir un contrato colectivo de trabajo debe hacérselo ante El Director Regional o Subdirector del Trabajo, o ante el Inspector de Trabajo de la Jurisdicción donde este domiciliado el Sindicato o Comité de Empresa, debiendo el documento firmarse por triplicado, una copia para el empleador, otra para los trabajadores y una queda en el archivo de la autoridad que lo abalizó.

Una de las características del contrato colectivo de acuerdo a nuestra legislación consiste en que sus efectos alcanzan no sólo a los miembros del sindicato que celebren el contrato sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que respecto de éstos últimos se disponga lo contrario en el mismo convenio se los excluirá.

#### **2.1.5.2. Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.**

Dos son los elementos que intervienen en la contratación colectiva: La parte empleadora por intermedio de sus representantes legales, llámese gerente, administrador, presidente. Y la parte trabajadora igualmente representada por los trabajadores designados para el efecto, que constituyen el Comité Ejecutivo o Directorio el mismo que deberá estar debidamente autorizado por la Asamblea General. Cabe hacer una acotación la misma que por su importancia nos permitimos transcribirla del Derecho Laboral Aplicado de la Dr. Nelly Chávez p. 333 “Antes de la vigencia de la Ley 133, las negociaciones previas a la celebración de los contratos colectivos se daban directamente entre las dos partes en cualquier tiempo. En la actualidad tales negociaciones se dan en los plazos que fija la ley”, ya no se deja entonces a la voluntad de los involucrados sino más bien deben sujetarse a los términos correspondientes, de alguna manera tiene su razón lógica, esto es que no se dilate con artimañas que son argumentadas por los empleadores a fin de evadir con sus responsabilidades o pretensiones de los trabajadores.

#### **2.1.5.3. Solemnidades**

Para la celebración del contrato colectivo a más de la voluntad de las partes debe estar presente y ser abalizado por la autoridad administrativa de trabajo, en este caso por el Inspector de Trabajo de la Jurisdicción donde tengan el domicilio los empleadores o los trabajadores o en el lugar donde se ejecuta la labor. La calidad en la que comparecen las partes debe estar demostrada con la documentación de respaldo correspondiente, en el caso de los empleadores con los nombramientos de representantes legales y los trabajadores igualmente con sus respectivos nombramientos, y la autorización de la asamblea general cuando se trate de sindicatos, puesto que si la organización sindicato es Comité de Empresa no es necesario éste último requisito. Las personas que

representen a las partes deben tener la suficiente capacidad de ejercicio, y de acuerdo al Dr. Juan Larrea Holguín quienes pueden participar serán las personas con capacidad de ejercicio, es decir aquellas que habiendo cumplido la mayoría de edad, ejerzan sus derechos y cumplan sus obligaciones sin necesidad de licencia o autorización de otra. El fondo del contrato colectivo es el resultado de la negociación, el acuerdo al que se ha llegado sobre los asuntos más importantes de la relación obrero patronal, o empleador y asociación de trabajadores. Tanto para los empleadores como para los trabajadores es de enorme importancia observar los aspectos de fondo tales como los anota la Dra. Nelly CAVEZ (2002 p. 352 y 353) , establecer “horas de trabajo, la ley determina topes máximos”, el monto de las remuneraciones, el trabajador pretende con el contrato colectivo alcanzar mejores remuneraciones que las fijadas por el Estado”, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones, los subsidios. Es de advertir que la Ley no obliga a los empleadores a conferir subsidios ni por antigüedad ni de carácter familiar, pero por la práctica se puede observar que no existen contratos colectivos en los cuales no se haya alcanzado estos beneficios, el subsidio de antigüedad como su nombre lo indica es en base al tiempo que el trabajador viene prestando sus servicios bajo la dependencia de un mismo empleador y el subsidio familiar hace referencia a las cargas familiares generalmente a los hijos menores de edad que estén bajo la protección económica del trabajador, de acuerdo a los recursos del empleador se puede negociar igualmente subsidio de educación a favor de los hijos del trabajador que se encuentren realizando estudios primarios, secundarios o superiores, estos subsidios generalmente son negociables en porcentajes de las remuneración básica o en otros casos de las remuneraciones que percibe el trabajador.

Es conveniente igualmente anotar que un contrato colectivo tiene tiempo de vigencia, que puede ser indefinido, a plazo fijo o por el tiempo de duración de la empresa o ejecución de la obra; estos contratos tienen como particularidad en cuanto a su terminación que puede ser por acuerdo de las partes, por las causas legalmente previstas en el contrato y por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato; por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, o cuando la por mandato de la ley se ha declarado la disolución del sindicato.

Cuando se termina un contrato colectivo se presentan los siguientes efectos: En el caso de la disolución del sindicato el empleador será libre en lo futuro de seleccionar a su

personal y queda a su voluntad de recoger a los trabajadores que hubieres pertenecido al sindicato. Cuando el elemento normativo deja de valer como integrante del contrato colectivo en cuyo caso las cláusulas del contrato seguirán vigentes en las relaciones individuales de trabajo, es decir que los miembros del sindicato continuaran prestando sus servicios en las mismas condiciones que rigieran al contrato colectivo. Y si la terminación del contrato colectivo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo concluyen todos los vínculos jurídicos.

## **2.1.6. Los Conflictos Colectivos.**

### **2.1.6.1. Definición.**

Nuestra legislación no ha especificado que es un conflicto colectivo, más debemos entender de acuerdo a la doctrina que conflicto no es sino el desacuerdo entre dos partes y si hablamos de conflicto colectivo es la falta de acuerdo entre los requerimientos de los trabajadores con el empleador, lo cual es puesto a conocimiento de la autoridad competente para alcanzar su solución, viene hacer una especie de juicio, el mismo que se entiende que es una contienda sometida a resolución de los jueces, esta contienda se da entre una organización de trabajadores legalmente constituida con la parte empleadora. El Tratadista Jorge Vásquez determina que existen conflictos colectivos de derecho cuando se lidia sobre normas jurídicas, conflictos colectivos de intereses financieros, cuando el principal objetivo es conseguir favores que involucren mejoras, conflictos colectivos inter sindicales aquellos que presentan entre distintos grupos de asociados, conflictos inter sindicales cuando las controversias se suscitan entre organizaciones profesionales; conflictos entre los sindicatos y sus miembros o inter obreros, nuestro estudio está dirigido a los conflictos colectivos entre la parte empleadora con los organismos gremiales de los trabajadores.

En el conflicto intervienen tres fuerzas por así designarlas, La empresa, los trabajadores y el Estado, este último con su acción de control mediante la promulgación de la ley y la creación de los órganos administrativos, según nuestra propuesta se cambiaría para que sea el Juez de conflictos colectivos quien tramitará el conflicto y resolverá en primera instancia, pudiendo inclusive que el Juzgado sea pluripersonal.



### **1.6.2. La Etapa Pre-procesal.**

Antes de iniciar un conflicto colectivo deben observarse los mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre los cuales se ha legislado sobre la mediación, manteniendo reuniones permanentes entre las partes con la presencia de un mediador, hoy en día los Centros de mediación y Arbitraje cumple un papel protagónico para que las causas no lleguen a los tribunales y juzgados, no obstante de continuarse con el procedimiento podemos anotar que los trabajadores tienen tres argumentos para plantear un conflicto colectivo, el primero es cuando la parte empleador no quiere cumplir con las obligaciones patronales constantes en la ley y el contrato colectivo, el segundo, cuando los trabajadores pretenden negociar nuevas bases y condiciones de trabajo por medio de un nuevo contrato colectivo al cual encuentran oposición por el empleador y el tercero que dice de los conflictos colectivos de derecho o de intereses así lo señala el tratadista Jorge Vásquez López.

Como se ha dejado anteriormente indicado antes de presentar el pliego de peticiones cabe la mediación, esto es la conversaciones entre las partes e inclusive con la colaboración de las autoridades administrativas de trabajo en este caso los inspectores o también con los funcionarios del departamento de mediación del Ministerio de Relaciones Laborales, pues de conseguirse el acuerdo se levantara una acta la misma que pone fin a la controversia, terminara naturalmente con la celebración del nuevo contrato colectivo o con el compromiso de cumplir con las obligaciones pendientes.

### **2.1.6.3. Tribunales de Conciliación y Arbitraje.**

La competencia para conocer y resolver los conflictos colectivos le ha sido otorgada a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, pues el Art. 472 del Código del Trabajo indica que los conflictos colectivos deben ser puesto a conocimiento de estos organismos, una vez que el Inspector de Trabajo haya recibido el expediente que regresa del departamento de mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales, al haber fracasado la mediación, entendiéndose que mediación es la conversación entre las partes con un tercero imparcial que esgrime todas las posibilidades para que se solucione

el impase.

#### **2.1.6.3.1. Forma de Integración.**

Este es el motivo de nuestra preocupación precisamente dada la forma como en la actualidad se conforman los tribunales de conciliación y arbitraje, el Art. 472 del Código Laboral determina como una obligación del Inspector de Trabajo que “ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas a los vocales principales y suplentes quienes se posesionaran ante el funcionario dentro de las veinticuatro horas de haberse conocido su designación” como se puede apreciar quienes van a conocer y resolver el conflicto son personas designados por los interesados, sin embargo que se especifica deben ser personas idóneas imparciales que no tengan interés directo en la causa, por la forma como llegan a ocupar esa designación su voluntad va verse vulnerada ya que el ser humano demuestra gratitud con la persona de la cual ha recibido un favor o una dignidad como es el caso, pues por experiencia se ve como los vocales de los empleadores emiten sus opiniones favoreciendo a quienes los designaron igual ocurre con los vocales designados por los trabajadores e inclusive la parcialización del inspector de trabajo, esto hace que nuestra investigación tenga razonable fundamento ya que ello implica que se está violentando el principio constitucional de independencia de quienes se encargan de la administración de justicia ya que los tribunales de conciliación y arbitraje dictan resoluciones por ende están administrando justicia.

#### **2.1.6.3.2. Etapas Procesales.**

El conflicto colectivo tiene su inicio con la presentación del pliego de peticiones que para nuestro entender será una especie de demanda que no necesariamente deba reunir estos requisitos pero si debe tener los fundamentos y pretensiones de los trabajadores, aceptado a trámite debe notificarse al empleador o a su representante en veinticuatro horas, concediéndole tres días para que lo conteste.

#### **2.1.6.3.3. La Audiencia de Conciliación.**

Una vez que ha sido notificado el empleador, está en facultad de contestar el pliego de peticiones, o en rebeldía si no desea hacerlo, las partes será convocadas a la audiencia de

conciliación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje diligencia a la cual deberán concurrir tanto los trabajadores por intermedio de sus representantes y los empleadores personalmente o a través de sus procuradores o mandatarios autorizados por escrito; si en la audiencia se ponen de acuerdo en la totalidad se levanta una acta y se termina el conflicto, si se acepta en forma parcial el conflicto continua en los puntos en desacuerdo.

#### **2.1.6.3.4. Término de Investigación o Prueba.**

Se abrirá la etapa de investigación o prueba, teniendo las partes la posibilidad de justificar sus aciertos y afirmaciones haciendo uso de todos los medios probatorios establecidos en el Código de procedimiento Civil, esto es con prueba documental, testimonial e instrumental, al referirnos a la prueba documental entenderemos que se trata tanto de los documentos públicos, los primeros aquellos que son celebrados ante autoridad competente con observancia de las solemnidades y formalidades respectivas y los segundos que sin la presencia de autoridad participan los otorgantes en forma directa. La prueba testimonial que se traduce en dos formas las declaraciones de testigos, es decir de terceras personas quienes deben ser imparciales y las confesiones que las rinden las partes procesales; y, la prueba instrumental como cintas de videos, grabaciones las mismas que necesariamente deberán estar respaldas con reconocimientos periciales, para determinar su originalidad.

#### **2.1.6.3.5. Las Resoluciones.**

Evacuada la prueba es obligación del tribunal resolver y para ello la ley le ha conferido tres días, es necesario para que se dicte la resolución que el tribunal este presidido por el Inspector de Trabajo ya que sin la presencia de dicha autoridad no puede sesionar y por lo menos con el voto de dos de los vocales, es decir, con la presencia de mínimo tres de los integrantes del tribunal, de la resolución que dicte el tribunal las partes pueden pedir que se aclare cuando se hayan utilizado frases que no son de fácil entendimiento o que se presten para doble sentido en su entendimiento, o que se amplíe es decir cuando no se haya resuelto algún punto sobre lo principal de la causa, debiendo hacerlo dentro de dos días, teniendo igual término para resolverlo, a diferencia de la legislación civil el término para interponer los recursos de nulidad y apelación es de dos días, en segunda instancia

el organismo competente para el conocimiento y resolución es el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el mismo que estará integrado por el señor Director Regional del Trabajo y por dos vocales designados por la parte empleadora y dos vocales designados por la parte trabajadora con sus respectivos suplentes, quienes igualmente deberán tomar posesión de su cargo en las subsiguientes veinticuatro horas, previo a avocar conocimiento del conflicto, una vez integrado el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, el presidente convocará a las partes a la audiencia de conciliación la misma que deberá llevarse a cabo en cuarenta y ocho horas subsiguientes a la fecha de posesión de los vocales, durante el desarrollo de la audiencia las partes están facultadas para presentar documentos que no hayan sido presentados en el desarrollo de la primera instancia y que tengan relación directa con los puntos en conflicto, si en la audiencia se llegara a un acuerdo se levantará una acta la misma que podrá fin al proceso, de no existir acuerdo la resolución deberá dictarse en los siguientes tres días. Cabe entonces tener en cuenta que en la segunda instancia ya no hay término de prueba, al igual que el fallo de primera instancia las partes están en el derecho de pedir que se lo aclara o se lo amplíe, hasta dos días término luego de haber sido notificado. Es conveniente resaltar que como medida de presión por parte de los trabajadores a fin de que se de una pronta solución al conflicto pueden declararse en huelga cuando se cumplan las siguientes circunstancias, entendiéndose que la huelga no es sino la suspensión colectiva de las actividades de los trabajadores de una empresa que se encuentran debidamente organizados:

Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal o si la contestación fuere negativa; si ya notificado el empleador despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores, exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante.

Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado para el efecto, cuarenta y ocho horas tienen las partes para designar a los vocales y estos disponen de veinticuatro horas para posesionarse o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

Si no se ejecutare la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean

aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto:

Si no se pronuncia el fallo en el término de tres días que es el que determina el Art. 479 del Código del Trabajo. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 ibídem, el empleador faltare de forma injustificada a dos reuniones consecutivas convocadas por 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, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a reunión: y si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto, pues con razones y motivos suficientes ya que el empleador por su parte estaría actuando de mala fe. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y si no fuere ese el caso, se ordenará el reinicio de actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo. A la demanda del pliego de peticiones.

El fallo de segunda instancia no tiene recurso de apelación y lo que el Tribunal resuelva es de cumplimiento y obligación para las partes, pues tienen los mismos efectos de sentencia ejecutoriada o del propio contrato colectivo. Para el cumplimiento de la resolución que cause ejecutoria tiene competencia el tribunal de conciliación y arbitraje, quienes están en condiciones de sancionar con multa en caso de incumplimiento por una de las partes.

## **2.1.7. Principio de Imparcialidad**

### **2.1.7.1. Definición.**

Según el diccionario de Guillermo Cabanellas debemos entender “que juzga o se

comporta de manera serena justo desapasionado sin favoritismo.” Es una condición imprescindible de los jueces e historiadores. “actitud recta desapasionada sin prejuicios ni prevenciones al proceder y al juzgar”

Ante el conflicto de garantías de la administración de justicia frente a las interferencias y presiones que ejercen los gobiernos, se encuentra el problema de la tutela judicial efectiva, y precisamente por esta razón que se dividieron las funciones del Estado como lo son la función ejecutiva, legislativa y judicial; y en la actualidad de las otras dos funciones como el de participación ciudadana y control social y la función electoral; esta división se dio con el fin de que cada una tenga su propia autonomía y poder tomar decisión sin depender de las otras funciones, y evitar la manipulación. Este principio a nivel mundial se lo ha reconocido con el carácter de principio inmanente del ordenamiento jurídico, aplicable incluso en las relaciones laborales privadas, en nuestro Estado Social de Derecho, frente a este principio igual deberá ser observado el principio de protección.

El principio de imparcialidad deriva del principio de igualdad, y se concreta en la comparación y elección ponderada de diversos valores.

Algunos autores señalan que el principio de buena fe hace referencia al elemento objetivo mientras que el principio de imparcialidad se refiere al elemento subjetivo.

La imparcialidad es un canon de conducta de la administración dirigida a la actuación concreta y a la especificación del concepto de buena administración y gobernabilidad, siendo una regla de desempeño de funciones cuyo respeto se asegura por medios jurisdiccionales y por instrumentos de garantías establecidas en las normas legales.

#### **2.1.7.2. Finalidad del Principio de Parcialidad.**

Con este principio se está asegurando la independencia con la que deben intervenir las personas que están involucradas en la administración de justicia, el juez no puede ser presionado ni por sus superiores jerárquicos, menos aún por autoridades administrativas de otros poderes del Estado, goza de plena y absoluta independencia lo cual le permitirá actuar con imparcialidad esto garantiza una administración de justicia transparente, sin que se incline a ninguna de las partes y más bien lo que se pretende es que se resuelva conforme al derecho de una parte respetando el derecho de la otra.

Con la aplicación de este principio recordemos que los procesos sólo pueden ser impulsados por las partes interesadas y no por el juez, el proceso es público salvo casos excepcionales, el juez es un tercero y como tal no debe tener interés directo de los resultados del conflicto, “no interesa ni preocupa al juez la búsqueda denodada y a todo trance de la verdad real, procura lograr el mantenimiento de la paz social, pues en los hechos litigiosos debe adecuar a ellos una norma jurídica, tutelando de esta forma el cumplimiento del mandato de la ley”

### **2.1.7.3. Supremacía Constitucional.**

El Título II Derechos Capítulo I esta titulado como Principios de aplicación de los derechos y el Art. 10 de la Constitución de la República, determina que las personas, comunidades, pueblos nacionalidades y colectivos son titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Constitución y el Art. 11 claramente determina que “ el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios” y el numeral 6 determina “ Todos los principios y los derechos son inalienables irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. Concomitantemente con este principio a la Función judicial tiene sus propios principios en el Art. 168 de la carta magna en el numeral 1 se dice: “Los órganos de la Función judicial gozaran de independencia interna y externa. Toda violación a este principio, conllevara responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la Ley”. Con ello estamos demostrando que primeo y ante todo deben ser aplicados los principios constitucionales, por mandato del Art. 4 del Código Orgánico de la Función Judicial, directamente obliga a que los jueces las autoridades administrativas y los demás servidores de la función judicial aplicaran las disposiciones constitucionales sin necesidad de que se encuentren desarrolladas en otras normas de mejor jerarquía, en las resoluciones no se pueden restringir estos principios constitucionales y sólo cuando hay duda razonada sobre un principio legales que establezcan derechos más favorables que el principio constitucional se procederá a elevar en consulta a la Corte Constitucional la que deberá resolver en un plazo de 45 días, es por ello que siendo el juez una persona que goza de independencia la administración de justicia está garantizada en su eficacia y eficiencia. Frente a los principios constitucionales deben igualmente aplicarse los principios establecidos en la ley, en este caso el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art.8 lo ha especificado al principio de independencia, en su inciso segundo claramente señala

que ninguna función o autoridad del Estado podrá interferir en el ejercicio de los deberes y atribuciones de la función judicial; y el art. 9 nos habla del principio de imparcialidad que por importancia nos permitimos transcribirlo en la parte pertinente “La actuación de las juezas y jueces de la función judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley. En todos los procesos a su cargo” pues inclusive con la finalidad de garantizar la imparcialidad les está prohibida la realización de reuniones privadas fuera de las etapas procesales, por ello que si una de las partes pide entrevistarse con el Juez este está en la obligación de hacerle conocer a la otra parte, de esta manera se está garantizando el derecho a la publicidad a la contradicción y por ende la imparcialidad del juzgador.

Con la finalidad de establecer una nueva forma que otorgue la competencia a Jueces de Conflictos Colectivos de Trabajo para dejar de contar con los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los mismos que tienen competencia para conocer y resolver los conflictos colectivos de trabajo hemos realizado algunas anotaciones tomadas de diferentes autores, las que nos servirán como bases que sustentarán lo que pretendemos establecer al término de nuestra investigación, para lo cual toparemos temas relacionados al principio de imparcialidad en la administración de justicia, el derecho colectivo de trabajo la jurisdicción y la competencia, trámite desarrollo y resoluciones de los conflictos colectivos de trabajo y naturalmente a la forma como se integran en la actualidad los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y el cambio que proponemos con nuestro estudio.

#### **2.1.7.4. De la Jurisdicción y del Procedimiento.**

En el campo civil el Artículo 1 del Código de Procedimiento Civil dice, “...la jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados o jueces establecidos por la ley...”

La jurisdicción es aquella potestad de administrar justicia, que nace de la ley; y especialmente, la potestad de que se hayan revestidos los jueces para administrar justicia, sea para conocer los asuntos civiles o penales o de cualquier otra índole, y sentenciarlos con arreglo a las leyes; mientras que a la competencia la define como la facultad que tiene un juez o tribunal de conocer el caso dado con exclusión de cualquier otro; en este caso



la palabra competencia se deriva de competir que equivale tanto a decir corresponder; contienda suscitada entre dos jueces, tribunales o autoridades, respecto al conocimiento y decisión de un negocio, judicial o administrativo.

El Artículo 1 del Código de Procedimiento Civil en su inciso segundo manifiesta, “...competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados...”

Por otro parte el Art. 472 del Código del Trabajo manifiesta, que las partes deben nombrar a los vocales principales y suplentes para integrar junto con el señor Inspector de Trabajo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quienes deberán posesionarles de sus cargos, organismo que tiene competencia para conocer y resolver el conflicto colectivo, siendo el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje quien resuelva en forma definitiva el conflicto. El Estado ecuatoriano deberá garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado y a la libre organización de los trabajadores.

El Art. 2 del Código del Trabajo dice: “...el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes...”.

“El trabajo que desempeña el ser humano (hombre y mujer), es un bien intrínseco de la persona, del trabajador y de la familia y que debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezca límites sobre las actividades de trabajo en las que se comprometen físicamente las personas que han de prestarlas, límites que busquen resguardar bienes del trabajador como la vida, la integridad física, la familia, la salud o la dignidad del trabajador con un propósito reparador” . Como es natural con una actividad lícita en el accionar de una persona principalmente del jefe de familia, se está garantizando la seguridad económica de sus integrantes, lo que repercute en el bienestar social inclusive. El principio protector es el más importante del derecho laboral; es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo que se la identifica como

la más débil en dicha relación de dependencia, se debe buscar atenuar la diferencia de fuerzas en el punto de partida, que efectivamente existen entre quienes demandan y ofrecen trabajos, mediante normas imperativas que establezcan contenidos claros de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas a favor de los trabajadores.

El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, lleva a la iglesia a indicar la desocupación como una “verdadera calamidad social”, sobre todo en relación con las actuales generaciones; el trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de ejecutar una labor lícita y personal. La “plena ocupación” es por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea minimizado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación e ingresos justos por la labor que realizan, no puede alcanzar la paz social y lo que es peor desatará focos de delincuencia.

La Organización Interamericana del Trabajo (OIT), habla del diálogo social y hace referencia a un tipo de negociación tripartita, donde el gobierno es parte oficial de dicho diálogo quien es el llamado a construir relaciones de carácter bipartita entre organizaciones de trabajadores con los empleadores, o de manera directa con el mismo gobierno.

El derecho al trabajo es la base para una vida digna, lo que significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, y en condiciones seguras y saludables lo que en la actualidad se conoce como la ergonomía laboral que no sean degradantes de la dignidad humana, garantizándoles un salario mínimo que les permita llevar una vida decente ellos y a sus familias garantías que las encontramos en los siguientes documentos de carácter internacional.

## CAPÍTULO III

### RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

#### 3.1. METODOLOGÍA GENERAL

##### 3.1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO OPERATIVO

En el proceso investigativo se utilizarán los siguientes métodos:

**Método Inductivo:** Este método nos permitirá estudiar especialmente la realidad de casos particulares para enfocar de forma general y se procederá a la recolección de datos de los procesos existen con el fin de analizar los efectos que producen los conflictos colectivos al momentos de ser resueltos.

**Método Analítico:** Éste método involucra el análisis, ya que para comprender este conflicto, es necesario, conocerlo en las partes que lo constituyen, es decir las soluciones que propone el demandado y la petición de los actores y los elementos de convicción del Tribunal de Mediación y Arbitraje para determinar la resolución del conflicto.

**Método Descriptivo:** Parte de lo general a lo particular, manifestándose en forma extensa el problema y alcanzando asuntos particulares es decir de la información existente sobre la aplicación de los principios constitucionales, legales laborales y sus efectos en la resolución de conflictos colectivos tramitados en la Inspectoría de Trabajo de El Oro.

##### 3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

**Exploratorio.-** Se investigará un problema que en la actualidad no ha sido muy conocido, por lo tanto antes no ha sido abordado.

**Descriptivo.-** La utilización de este método permitirá realizar un estudio analítico sobre aspectos fundamentales del problema a investigarse, como es: realizar un análisis jurídico social de las resoluciones de conflictos colectivos, tramitados en la Delegación Provincial del

Trabajo de El Oro.

Este se realizará a través de la aplicación de la encuesta describiendo la realidad de las partes involucradas.

Por el nivel de **Explicación** es:

**Explicativo.-** Manifiesta el porqué del conflicto investigativo, explicando los efectos que producen la aplicación de los principios constitucionales, legales laborales en la resolución de los conflictos colectivos.

### **3.1.3. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN**

En el proceso investigativo no existirá una manipulación intencional de las variables, es decir el problema a investigarse será estudiado tal como se da en el contexto; por lo tanto, por la naturaleza y las características de la investigación, la misma es no experimental

### **3.1.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **Unidades de investigación**

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados.

<b>POBLACIÓN</b>	<b>NUMERO</b>
Inspector del Trabajo de El Oro	1
Abogados en libre ejercicio profesional, que	4
Representantes Sindicales	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>

### 3.2.2. Muestra

En vista de que la población es reducida ya que se trabajará con 4 abogados en libre ejercicio profesional escogidos por haber patrocinado a los conflictos colectivos en los años 2020-2021, es menester indicar que no amerita trabajar con muestra.

### 3.1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables seleccionadas y su operacionalización, incluimos en los siguientes cuadros:

#### 3.1.5.1. DEFINICIÓN VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.
<b>La aplicación de los Principios Constitucionales, Legales y Laborales.</b>	Es la Razón, el fundamento, el origen que aplican las partes litigantes para defender sus intereses en la solución de conflictos colectivos.	Fundamento  Origen  Solución de Conflictos Colectivos.	Tiempo que prevé la ley para el proceso.  La Equidad en el tratamiento del proceso  Factor Económico	<b>Técnica</b>  Entrevista Encuesta  <b>Instrumento</b>  Guía de encuesta Guía de entrevista

#### 3.1.5.2 DEFINICION DE VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<b>La resolución de Conflictos Colectivos.</b>	Es haber solucionado las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.	Solución  Fricciones  Relaciones de Trabajo	Tiempo que prevé la ley para el proceso  La Equidad en el tratamiento del proceso	<b>Técnica</b>  Entrevista Encuesta  <b>Instrumento</b>  Guía de encuesta Guía de entrevista

### **3.1.5.3. Selección de Técnicas**

**Encuesta:** Se practica principalmente a los profesionales del Derecho, Dirigentes Sindicales y a la autoridad del Trabajo de la provincia de El Oro, por medio de un cuestionario se recopilará datos empíricos de toda la población o universo.

**Entrevista:** Acumula información directa y más detallada sobre la hipótesis que surge por medio del análisis de técnicas anteriores.

### **3.1.6. INSTRUMENTOS:**

Cuestionario de Encuesta.

Guía de Entrevista.

### **3.1.7. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

Para el procedimiento de la investigación se utilizará:

**Técnica Estadística.-** Paquete informático Excel.

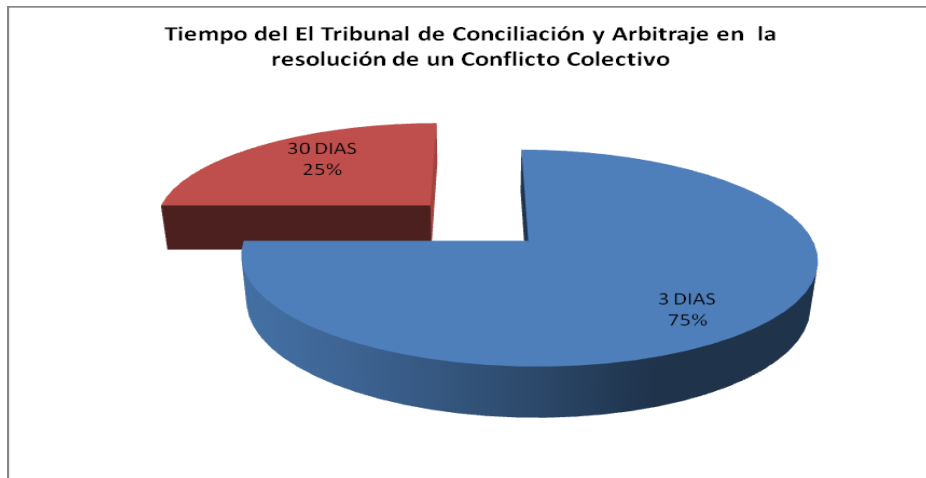
**Técnica Lógicas.-** La inducción y deducción, análisis y síntesis.

### **3.1.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### **RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO QUE PATROCINARON LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

##### **Pregunta N.- 1**

**¿Qué tiempo tarda el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en dictar la resolución de un conflicto colectivo de trabajo?**

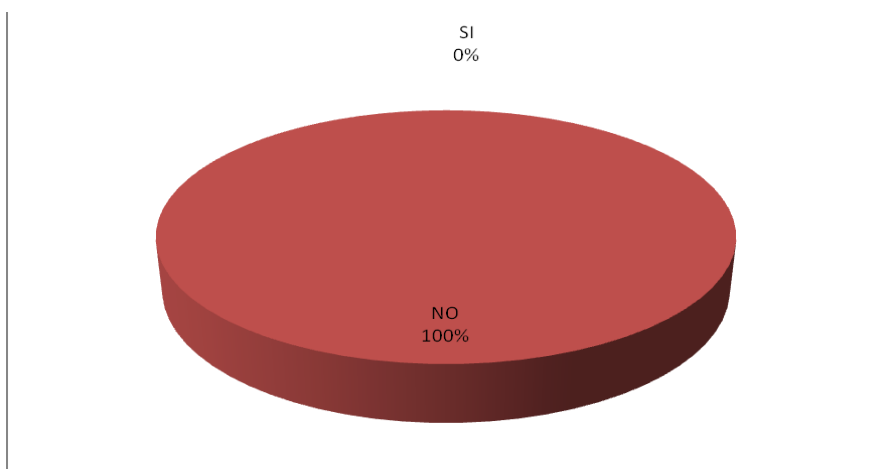


**ANÁLISIS:**

Figura 1.- Del resultado de la primera pregunta se desprende que: el **75%** de los abogados que auspiciaron conflictos colectivos de t rabajo consideran que el tiempo que se tarda el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en dictar la resolución es de **3 días**, mientras que el **25%** considera que se demoran **30 días** para evacuar su resolución.

**Pregunta N.- 2**

**¿Las resoluciones de conflictos colectivos emitidas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, expresan con claridad lo que solicitan las partes.?**

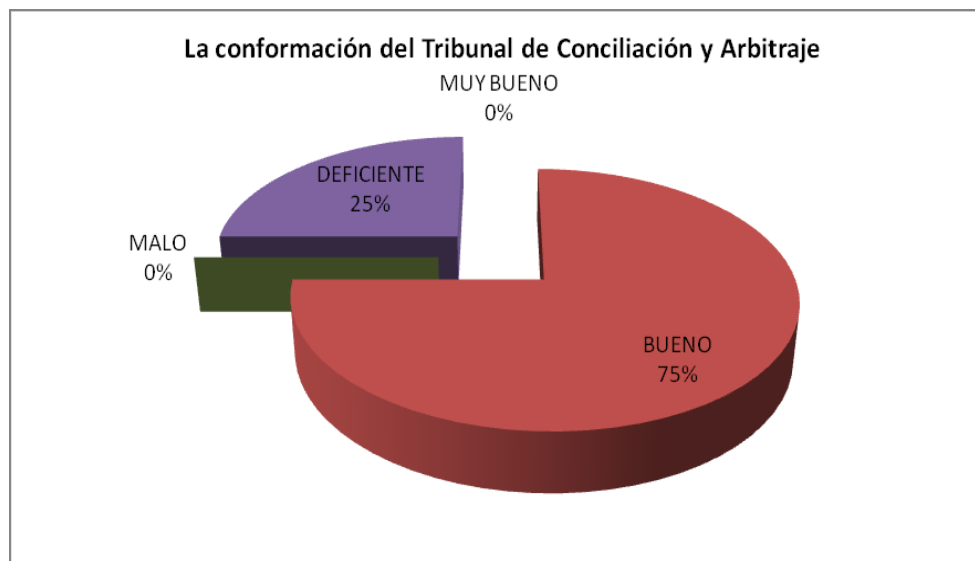


## ANÁLISIS:

Figura 2.- Del resultado de la segunda pregunta se desprende que: el **100%** de los abogados que auspiciaron conflictos colectivos de trabajo consideran que las resoluciones emitidas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje (coordinación zonal 7) **NO** expresan con claridad lo que solicitan las partes.

### Pregunta N.- 3

¿Cuál es su criterio sobre la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje?



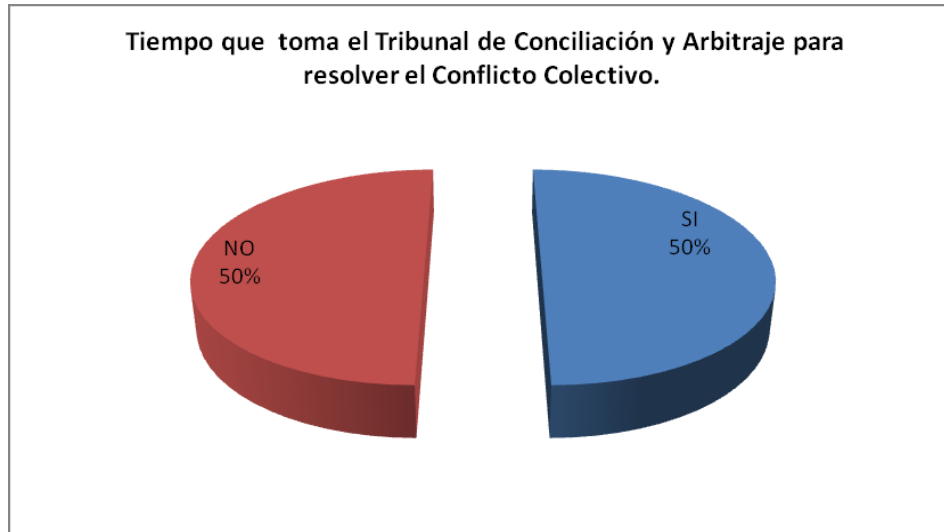
## ANÁLISIS:

Figura 3.- Del resultado de la tercera pregunta se desprende que: el **75%** de los abogados que auspiciaron Conflictos Colectivos consideran que la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje es **BUENA**, y el **25%** considera que es **DEFICIENTE**.



#### Pregunta N.- 4

¿Usted está de acuerdo en el tiempo que toma el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para resolver el Conflicto Colectivo.?

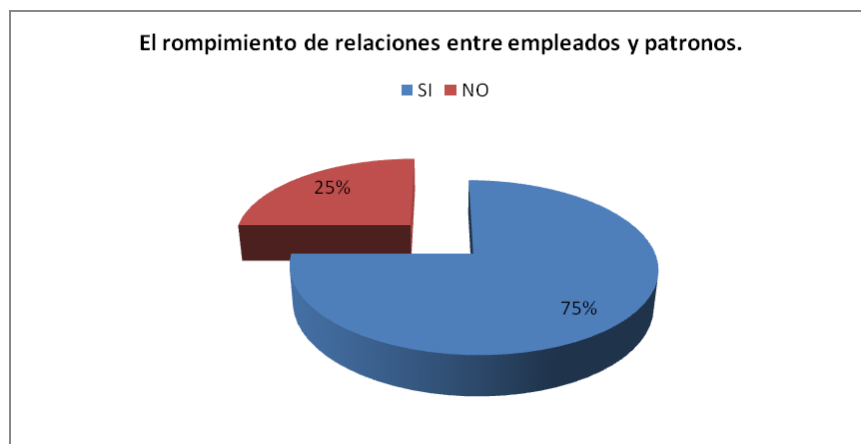


#### ANÁLISIS:

Figura 4.- Del resultado de la cuarta pregunta se desprende que: el **50%** de los abogados que auspiciaron Conflictos Colectivos **SI** están de acuerdo en el tiempo que toma el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de Machala para resolver el Conflicto Colectivo y el otro **50%** considera que **NO** es tiempo suficiente.

#### Pregunta N.-5

¿Usted cree que se produce el rompimiento de relaciones entre empleados y patronos, durante el proceso de resolución de un conflicto colectivo de trabajo?

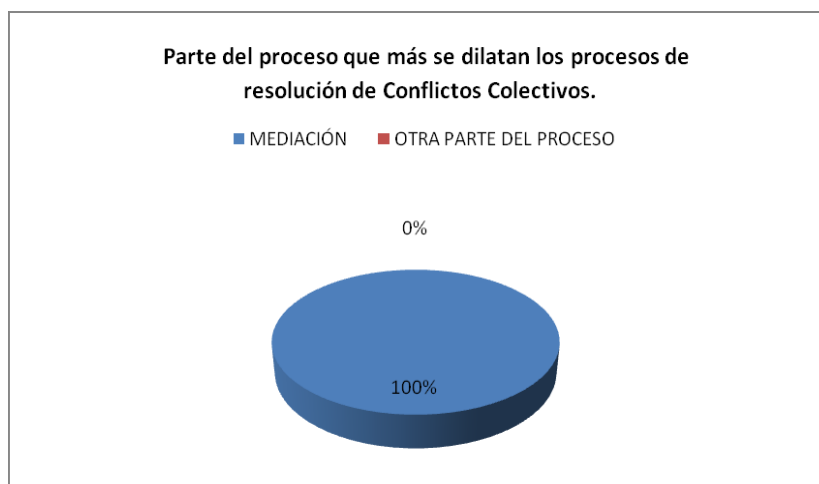


## ANÁLISIS:

Figura 5.- Del resultado de la quinta pregunta se desprende que: el **75%** de los abogados que auspiciaron conflictos colectivos de trabajo, cree que **SI** se produce el rompimiento de las relaciones entre empleados y patronos durante la resolución de un conflicto colectivo de trabajo; el **25%** considera que **NO** existe dicho rompimiento.

## Pregunta N.-6

**¿En qué parte del proceso considera usted que más se dilatan los procesos de resolución de contratos colectivos?**



## ANÁLISIS:

Figura 6.- Del resultado de la sexta pregunta se desprende que: el **100%** de los abogados que auspiciaron conflictos colectivos de trabajo considera que en la etapa de **MEDIACIÓN** es en la que más se dilatan los procesos de resolución de conflictos colectivos.

## Pregunta N.- 7

**¿Considera Usted que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, procede con equidad en las diferentes instancias de un proceso de conflictos colectivo.**

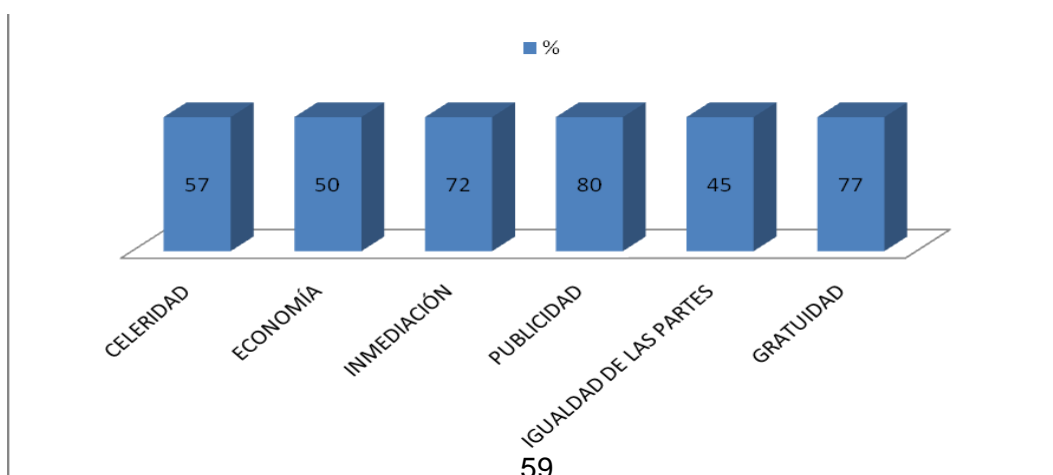


**ANÁLISIS:**

Figura 7.- Del resultado de la séptima pregunta se desprende que: el **100%** de los abogados que auspiciaron conflictos colectivos considera que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje no procede con **EQUIDAD** en las diferentes instancias del proceso de Conflictos Colectivos.

**Pregunta N.- 8**

**¿En qué porcentaje considera Usted, que se cumplan en la resolución de conflictos colectivos de trabajo con los siguientes principios: Celeridad, Economía, Inmediación, Publicidad, Igualdad de las Partes, Gratuidad.**



## ANÁLISIS:

Figura 8.- Del resultado de la octava pregunta, los abogados que auspiciaron conflictos colectivos de t r a b a j o consideran promedialmente que al momento de resolverlos se estima que se cumplen los siguientes principios El principio de **CELERIDAD** se cumple en un **57%**; el principio de **ECONOMÍA** en un **50%**; el principio de **INMEDIACIÓN** en un **72%**; el principio de **PUBLICIDAD** en un **80%**; el principio de **IGUALDAD DE LAS PARTES** en un **45%** y el principio de **GRATUIDAD** en un **77%**.

## RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS MIEMBROS SINDICALES CON RELACIÓN A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

### Pregunta N.-1

¿Cuál considera que es el mayor costo económico en el tratamiento de un conflicto colectivo de trabajo?



## ANÁLISIS:

Figura 1.1.- Del resultado de la primera pregunta se desprende que: el **100%** de los Miembros Sindicales que fueron partícipes de conflictos colectivos de trabajo consideran que el mayor costo económico en el tratamiento de los mismos es en las diligencias.

### Pregunta N.- 2

¿Considera Usted si se aplican los principios constitucionales al resolver los

### conflictos colectivos de trabajo?

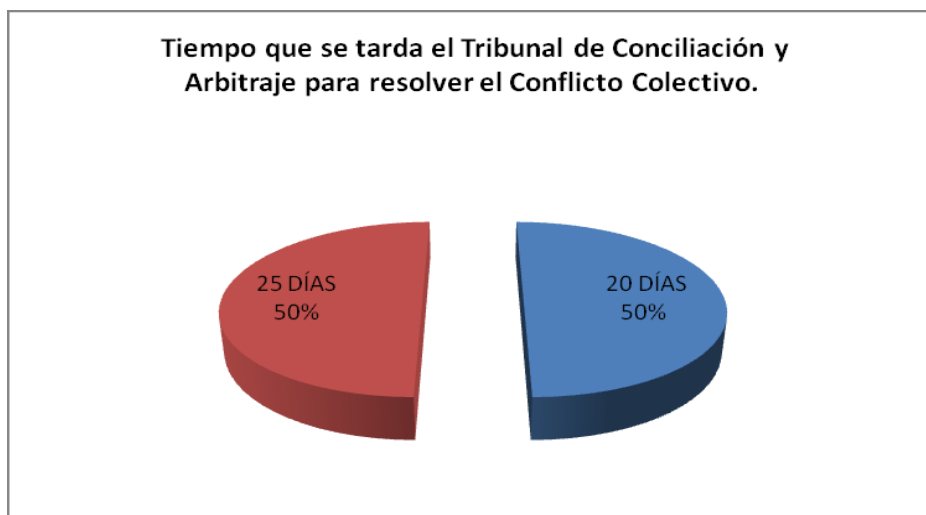


### ANÁLISIS:

Figura 2.1.- Del resultado de la segunda pregunta se desprende que: el **100%** de los Miembros Sindicales que fueron partícipes de conflictos colectivos de trabajo consideran que no siempre se aplican los principios constitucionales al momento de emitir la resolución.

### PREGUNTA N.-3

**¿Aproximadamente cuanto tiempo cree Usted, que se tarda el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para resolver un conflicto colectivo de trabajo?**



### **ANÁLISIS:**

Figura 3.1.- Del resultado de la tercera pregunta se desprende que: el **50%** de los Miembros Sindicales que fueron partícipes de conflictos colectivos de trabajo consideran que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se tarda **25 días** para resolverlo, mientras que el otro **50%** señalan en **20 días**.

### **PREGUNTA N.-4**

**¿Qué dificultades Usted, ha podido percibir durante la resolución de un conflicto colectivo de trabajo?**

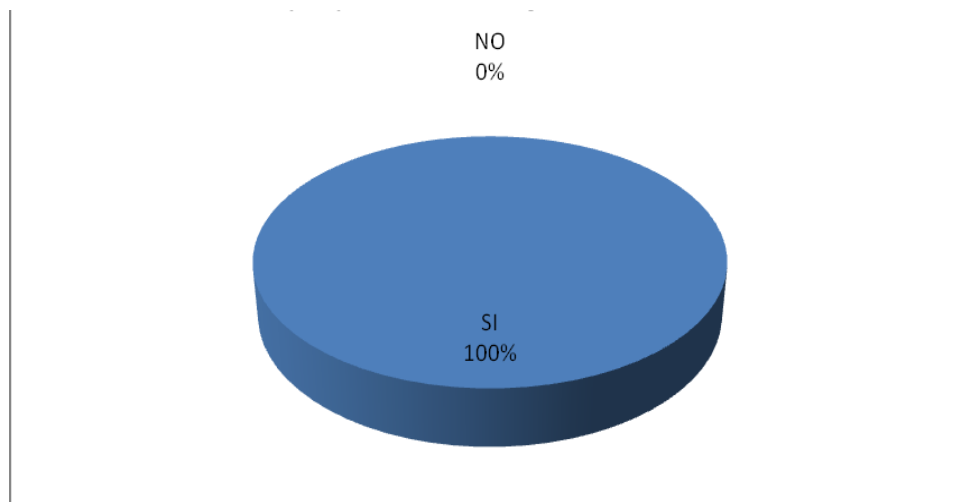


### **ANÁLISIS:**

Figura 4.1.- Del resultado de la cuarta pregunta se desprende que: el **100%** de los Miembros Sindicales que fueron partícipes de conflictos colectivos de trabajo consideran que encontraron dificultades al momento de ponerse de acuerdo las partes.

### **PREGUNTA N.-5**

**¿Considera Usted que es correcta la aplicación de los principios constitucionales, por parte de la autoridad de trabajo?**



### **ANÁLISIS:**

Figura 5.1.- Del resultado de la quinta pregunta se desprende que: el **100%** de los Miembros Sindicales que fueron partícipes de conflictos colectivos de trabajo consideran que es correcta la aplicación de los principios constitucionales, por parte de la autoridad de trabajo.

### **RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENTREVISTA APLICADA AL INSPECTOR PROVINCIAL DE EL ORO CON RELACIÓN A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.**

**Conocer el criterio del Inspector del Trabajo de El Oro, con relación al tema de “LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES, LEGALES LABORALES Y SUS, EFECTOS EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS , TRAMITADOS EN LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE EL ORO.”**

**1. ¿ Considera Usted que las resoluciones emitidas por Usted referente a la aplicación de los principios constitucionales, en la resolución de conflictos colectivos incide en lo jurídico y social de las partes procesales.?**

Incide en precautelar los intereses estatales y por ende de trabajadores y empleadores.

**2. ¿Existe celeridad en la resolución de los conflictos colectivos?**

Se tramita de acuerdo a los tiempos establecidos en la ley.

**3. ¿Qué pruebas considera Usted importantes dentro de la resolución de conflictos colectivos?**

Los acuerdos y resoluciones que deben ser de estricto cumplimiento.

**4. ¿Qué dificultades posee al momento de emitir una resolución en materia laboral para resolver los conflictos colectivos?**

La falta de acuerdo entre las partes.

**5. ¿Qué tiempo aproximadamente dura el resolver un conflicto colectivo?**

No se puede estimar el tiempo.

**6. ¿Cuál es el tiempo que prevé la ley para la Resolución de las diferentes instancias en un conflicto colectivo?**

La ley no determina el plazo en deben desarrollarse todas las etapas.

**7. ¿Qué costo económico prevé la ley para las distintas gestiones que implican gestiones que implica para la solución de Conflictos Colectivos?**

Mas son gastos de movilización y de los defensores.

**8. ¿ En qué porcentaje considera Usted que se cumplen en la resolución de conflictos laborales los siguientes principios.?**



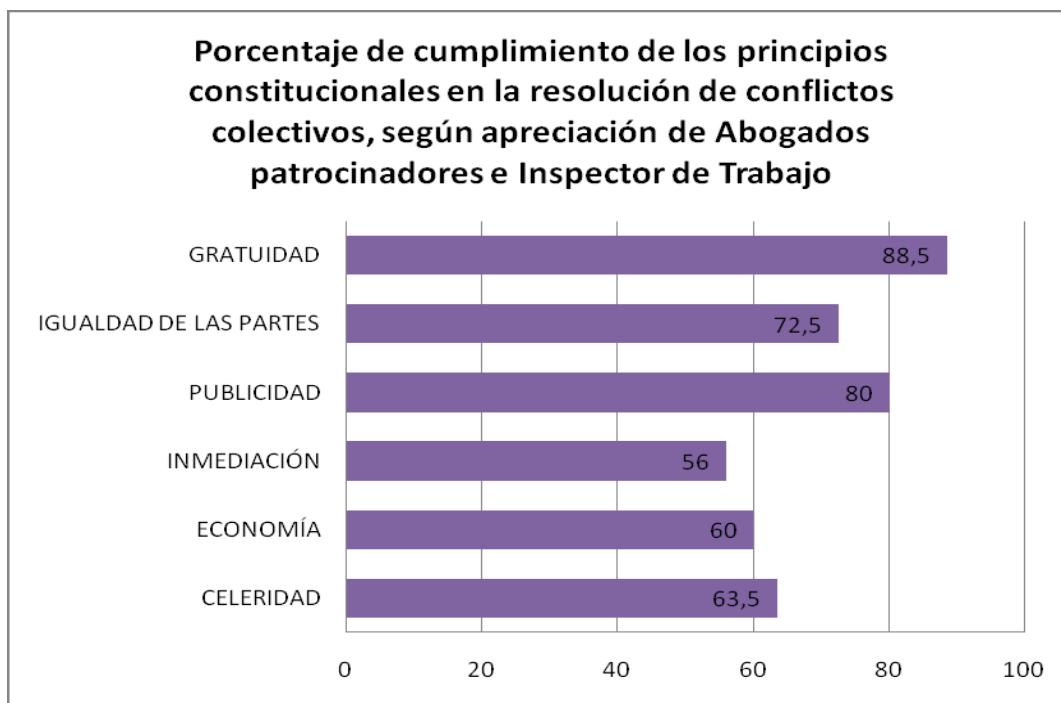
<b>PRINCIPIOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Celeridad</b>	<b>70%</b>
<b>Economía</b>	<b>70%</b>
<b>Inmediación</b>	<b>40%</b>
<b>Publicidad</b>	<b>80%</b>
<b>Igualdad de las partes</b>	<b>100%</b>
<b>Gratuidad</b>	<b>100%</b>

**9. ¿Considera Usted, que se cumple con el principio de imparcialidad en la forma como se integra los Tribunales de Conciliación y Arbitraje?**

Si, puesto que existe la facultad de las parte para designar a dos de los Miembro en igualdad de condiciones.

**PROMEDIO DE PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRICIPIOS LABORALES EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.**

<b>PRINCIPIOS</b>	<b>PROMEDIO % INSPECTOR DEL TRABAJO</b>	<b>PROMEDIO% ABOGADOS ENCUESTADOS</b>	<b>PROMEDIO TOTAL</b>
<b>CELERIDAD</b>	<b>70%</b>	<b>57%</b>	<b>63,5%</b>
<b>ECONOMÍA</b>	<b>70%</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>
<b>INMEDIACIÓN</b>	<b>40%</b>	<b>72%</b>	<b>56%</b>
<b>PUBLICIDAD</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>
<b>IGUALDAD DE LAS PARTES</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>72,5%</b>
<b>GRATUIDAD</b>	<b>100%</b>	<b>77%</b>	<b>88,5%</b>



## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

Del presente trabajo de investigación, se desprende los Conflictos Colectivos tramitados en la Delegación Provincial del Trabajo de El Oro en el período 2020-2021, he llegado a la conclusión que no se aplican los principios constitucionales en su totalidad como lo demuestro a continuación:

1. Una de las primeras conclusiones que se desprenden del presente trabajo investigativo para poder identificar los efectos que producen las Resoluciones de Conflictos Colectivos en la aplicación de los principios constitucionales, legales y laborales, es la no aplicación de los mismos por cuanto queda demostrado según el principio de Inmediación que es el que en mayor porcentaje se incumple por cuanto las partes casi siempre acuden ante la autoridad competente con intermediarios a fin de desvirtuar el planteamiento del reclamo laboral, acorde a sus intereses.
  
2. Igualmente, para determinar las consecuencias sociales y jurídicas que conllevan a la solución de Conflictos Colectivos, se ha inobservado el principio de Economía Procesal por encontrarse ligado a los gastos y expensas que implican los actos procesales, lo que significa que a más del costo que comprende la dilatada resolución de este tipo de

conflictos, en los casos analizados, se puede colegir que ninguno es menor a un año.

3. Como la justicia es un servicio que presta el Estado a la colectividad, conforme la Constitución de la República (Gratuidad de la Justicia Art. 168 numeral 4), se establece en que en base a este principio existe la aceptación económica para afrontar los gastos del proceso en un alto porcentaje conforme así dispone la ley.

4. Otra conclusión para poder establecer las causas y efectos que determinan las resoluciones en los Conflictos Colectivos, en mérito del Principio de Celeridad se establece la particularidad que los juzgadores que participan en las decisiones extrajudiciales, son los responsables de garantizar la seriedad de las actuaciones procesales en el tiempo razonable y prudencial, a fin de evitar que exista vulneración y peor aún violación del debido proceso con perjuicio a una de las partes.

5. La inconformidad por parte de los trabajadores debido a las resoluciones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, probablemente se debe a la falta de imparcialidad en la integración de los referidos Tribunales.

## **RECOMENDACIONES**

1.- La inaplicabilidad de los Principios Constitucionales, Legales y Laborales, hace imprescindible que en esta materia se debe fomentar la capacitación tanto de trabajadores como de empleadores para que realicen actividades y programas periódicos tendientes a profundizar los conocimientos sobre la aplicación de dichos principios.

2.- Recomendar a la Universidad Técnica de Machala, se impulse talleres y seminarios para todos los Operadores de Justicia en materia laboral, con intervención de los estudiantes de la carrera de derecho y/o afines con el fin de implementar un Centro de Mediación y Arbitraje, que va a coadyuvar en la solución de controversias.

3.- Partiendo de que la Mediación y/o Arbitraje constituye una negociación especializada, se deberá proporcionar todos los elementos necesarios de convicción, a fin de encontrar alternativas que viabilicen y agilicen los procesos de resolución de conformidad con sus pretensiones en materia laboral.

4.-Se recomienda igualmente a los administradores de justicia en materia laboral, que los procedimientos laborales sean más abreviados, sobre todo en materia de Conflictos Colectivos poniendo en juego el Principio de Igualdad de las partes en la sustanciación de las causas cuidando que no existan favoritismos, esto es, que prime el Principio de Imparcialidad.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

**Título de la Propuesta:** “PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, ARTICULOS 472, 473, Y 474, QUE ESTABLEZCA QUE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SEAN INTEGRADOS POR PROFESIONALES EN DERECHO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL, DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO, PARA GARANTIZAR IMPARCIALIDAD Y SEGURIDAD JURÌDICA EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”

### **4.2. Antecedentes.**



REPÚBLICA DEL ECUADOR  
ASAMBLEA NACIONAL

### **CONSIDERANDO:**

Que, el Código del Trabajo fue promulgado en el mes de agosto del año 1938 y publicado en los registros oficiales números del 78 al 81 del 14 al 17 de Septiembre de indicado año y en lo que se refiere a los conflictos colectivos de trabajo se encuentran vigentes las disposiciones y normas legales desde esa fecha las mismas que ameritan ser reformadas a efecto de que se encuentren en concordancia con los principios

establecidos en la Constitución de la República que fuera aprobada mediante Referéndum y que se encuentra vigentes desde el 20 de octubre del año 2008.

Que, en la actual Constitución de la República se introducen cambios sustanciales y definitivos en reconocimiento de los derechos, su sistema de protección y en la estructura del estado Ecuatoriano.

Que, la justicia constitucional es una herramienta eficaz e idónea para ser realidad las exigencias del texto constitucional para asegurar la vigencia de sus Principios a fin de controlar de la mejor manera la actividad de los poderes públicos y privados.

Que, se debe regular una nueva forma de estructura de los organismos con competencia para el conocimiento de los conflictos colectivos, que aseguren la imparcialidad de los miembros del Tribunal.

Que, de acuerdo al principio constitucional de unidad jurisdiccional todos quienes se encargan de administrar justicia deben ser designados por el Ministerio de Relaciones Laborales y pertenecer al Foro de Abogados del Ecuador.

En uso de sus facultades y competencia:

### **RESUELVE:**

Expedir la siguiente Ley Reformativa al Código del Trabajo.

### **3.3. Propuesta**

Las disposiciones legales a reformarse en el presente anteproyecto se realizan en base al artículo 472, tomando en cuenta lo siguiente:

El Art. 472 del Código del Trabajo, en la actualidad determina “Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación”, con la reforma

se dirá: Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste solicitará se nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, de las partes quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

**Art. 473. Designación de vocales.-** En caso de que las partes o alguna de ellas no designaren los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.

**Art. 474. Integración del "Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio. O en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

En uso de sus atribuciones,

#### **RESUELVE:**

#### **EXPEDIR LA SIGUIENTE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** Recibido el expediente por el Inspector del Trabajo, se procederá dentro de cuarenta y ocho horas a la selección de los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante el funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

**Art. 473.- Selección de vocales.-** Se la realizará mediante sorteo con la aplicación de herramientas tecnológicas, para la selección de los profesionales con especialidad en derecho laboral, debidamente registrados en la base de datos creada para dicho efecto.

**Art. 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** El Tribunal de

Conciliación y Arbitraje estará compuesto por tres vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, y dos vocales designados mediante sorteo.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita.

En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

### **Disposición Transitoria**

**ÚNICA.-** Los conflictos colectivos que a la fecha de la promulgación de la presente reforma de ley se encuentren en sustanciación, deberán realizarse de conformidad con la normativa vigente antes de su reforma.

DADO Y SUSCRITO en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los..... días del mes de..... de dos mil.....

f.) Guadalupe Llori

PRESIDENTA

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **CONCLUSIONES.**

1. Los integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje deben ser designados por el Ministerio del Trabajo, y no ser designados por las partes en conflicto, precisamente por el principio de imparcialidad.
2. Uno de los factores fundamentales para la idoneidad del juez es que esta persona actúe con total imparcialidad e independencia, lo cual no encaja en la actualidad en los tribunales de conciliación y arbitraje por la forma como son integrados.
3. La Constitución de la República cuando hace referencia a la ley para la solución de los conflictos colectivos de trabajo encamina su accionar al Código del Trabajo que contiene las disposiciones legales en las que establece la forma como deben integrarse los tribunales de conciliación y arbitraje hasta la actualidad.
4. Que los integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje al haber sido designados por los litigantes o las partes que intervienen en el conflicto, por obvias razones siempre van a estar inclinados en sus resoluciones a favorecer de quien propuso sus nombres para que conformen el organismo en referencia.

## **RECOMENDACIONES.**

1. Que se reforme los Artículos 472, 473 y 474 del Código del Trabajo, tendiente a que los actuales Tribunales de Conciliación y Arbitraje sean integrados por profesionales en derecho especializados en materia laboral, designados por el Ministerio del Trabajo, a fin de las resoluciones emitidas por el Tribunal, brinden seguridad jurídica y garanticen el principio de imparcialidad a las partes, en virtud de lo establecido en la Constitución.
2. A los encargados de crear o modificar las leyes del país, para que en pleno uso de sus atribuciones, tomen con mayor seriedad y responsabilidad el sentido de lo que es el principio Constitucional de Imparcialidad, de tal manera que pueda estar garantizada la Imparcialidad de los Juzgadores en el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo.



3. Se tomen en cuenta los ejemplos de otras legislaciones de diferentes países en donde no se atenta con el Derecho Colectivo de Trabajo, cumpliendo con los principios universales, constitucionales del Derecho Laboral en especial la imparcialidad e independencia.
  
4. Los Vocales designados por el Ministerio del Trabajo, para integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deberán ser profesionales especializados en derecho laboral, con el fin de brindar agilidad procesal y que las resoluciones emitidas sean estrictamente formuladas conforme a derecho.

## **BIBLIOGRAFÍA**

AMBAR. Diccionario Jurídico. Cuenca - Ecuador. 1999

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. D' Vinni Editorial Ltda. Colombia 2003.

CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Constitución Política de la República del Ecuador. Editorial Profesional. Quito – Ecuador. 2008.

CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. Código de Trabajo. Editorial Profesional. Quito – Ecuador. 2007.

CHAVEZ, Nelly. Derecho Laboral Aplicado. Quito-Ecuador. 2002.

OSPINA DUQUE, Edgar. Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá – Colombia. 2008.

VITERI LL, Joaquín. Derecho Colectivo del Trabajo. Quito- Ecuador. 2006.

RUBIO. El proceso de Conflictos Colectivos. Quito- Ecuador. 2008

PAREDES, Efrén. Principios Constitucionales del Trabajo y Legislación Laboral. Centro de publicaciones y difusión de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Cuenca-Ecuador. 2003.

PLAZA, G., & Zamora, A. (2020). La necesidad de jueces especializados en el sistema judicial multicompetente ecuatoriano. Polo del conocimiento, 5(49), 1139-1162.

PULIDO, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. Opción, 31(1), 1137-1156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>

MALDONADO, M. (2008). Los correctivos jurídicos y fácticos de la etapa del juicio en el contexto del actual sistema procesal penal ecuatoriano. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

MELIANTE, L. (2014). La crítica jurídica Latinoamericana en sentido estricto: de la invisibilidad a su consideración en la doctrina nacional. Revista de la Facultad de Derecho, 1(36), 153-183. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5681/568160372008.pdf>

MOLINA, S. (2017). El método de análisis y síntesis y el descubrimiento de Neptuno. Estudios de Filosofía, 1(55), 30-53. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3798/379853583003/379853583003.pdf>

SÁNCHEZ, Gilberto. Derecho del Trabajo Ecuatoriano. Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas. Quito – Ecuador.

SÁNCHEZ, Gilberto. Derecho del Trabajo Ecuatoriano. Editorial EDYPE. Quito-Ecuador. 2008.

SANDOVAL, Rafael. Principios Generales de Legislación Laboral Tomo II. GEMAGRAFIC. Quito – Ecuador.

**ANEXO 2**  
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
MAESTRIA EN DERECHO Y JUSTICIA CONSTITUCIONAL

**CUESTIONARIO**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**ENCUESTA**

**OBJETIVO:** CONOCER EL CRITERIO REFERENTE A QUE SE REALICE UNA REFORMA DE LOS ARTICULOS 472, 473 Y 474 DEL CODIGO DE TRABAJO, A FIN DE QUE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, SEAN INTEGRADOS POR PROFESIONALES EN DERECHO ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL, DESIGNADOS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO, QUIENES SERÁN LOS ÚNICOS COMPETENTES PARA CONOCER Y RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

**INSTRUCTIVO:** Por favor señale con una X su respuesta.

1.- ¿Cree Usted que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje deben estar integrados por vocales, designados por las partes?

SI ( )

NO ( )

2.- ¿Cree Usted que los vocales designados por las partes, actuarán de forma imparcial en el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo?

SI ( ) NO ( )

3.- ¿Cree Usted, que la actual integración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, garantizan la imparcialidad en la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo?

SI ( ) NO ( )

4.- ¿Considera Usted que el Ministerio de Relaciones Labores, es quien debe designar los vocales para que integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje?

SI ( ) NO ( )

5.- ¿Cree Usted que los vocales que integren los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deben ser profesionales del derecho especializados en materia laboral?

SI ( ) NO ( )

6.- ¿Está Usted de acuerdo, de que los integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, sean designados por un ente público independiente a las partes?

SI ( ) NO ( )

7.- ¿Cree Usted que la conformación actual, de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, proporciona seguridad jurídica a las partes en conflicto?

SI ( ) NO ( )

8.- ¿De ser el Ministerio del Trabajo el encargado de designar a los vocales para que integren el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, considera Usted que el referido organismo debe poseer un sistema de registro de abogados calificados para integrar estos Tribunales?

SI ( ) NO ( )

9.- Cree usted que con una reforma al Código de Trabajo que sancione al empleador que incurra en actos de acoso psicológico y sexual al trabajador se puede dar por terminada la relación laboral, sin que se diga que fue un abandono por parte del trabajador?

SI ( )

NO ( )

10.- ¿Cree Usted que la reforma planteada es atentatoria a los derechos de los empleados y trabajadores?

SI ( )

NO ( )

GRACIAS POR SU COLABORACION

OBSERVACIONES

.....

.....

.....

.....

.....