



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**EXAMEN COMPLEXIVO PARTE TEÓRICA DEL CASO
PRÁCTICO**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

TEMA

**RESOLUCION DEL PLIEGO DE PETICIONES CON SENTENCIA DE
PRIMERA INSTANCIA**

AUTOR

GALO EDUARDO LEÓN CEPEDA

GUAYAQUIL

2023

Tabla de contenido

DEDICATORIA	v
INTRODUCCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
CASO PRÁCTICO ASIGNADO	2
ANÁLISIS DEL CASO PRACTICO	3
2.1 Antecedentes	3
2.1.1 El contrato de trabajo y sus elementos.....	6
2.1.2 EL CONTRATO COLECTIVO.....	11
2.1.3 LOS SINDICATOS Y EL CONTRATO COLECTIVO	12
2.2 Aspectos principales del contrato colectivo de trabajo.....	16
2.2.1 Contrato de Trabajo	16
2.3 Negociación de los contratos colectivos	17
PARTE III	25
PRONUNCIAMIENTO Y ACCIONES QUE SE APLICARÁN EN EL CASO	25
3.1 Contestación de las preguntas planteadas	25
3.2.1 Pregunta 1	25
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

CASO ESTUDIO LEON CEPEDA

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	8 %	1 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	es.wikipedia.org Fuente de Internet	1 %
2	Submitted to Qureshi Public High School Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	1 %
5	survey07.ituc-csi.org Fuente de Internet	1 %
6	pdffox.com Fuente de Internet	1 %
7	www.ongd-clm.org Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1 %
9	www.scribd.com Fuente de Internet	



GUILLERMO ARTURO
ASTUDILLO VILLACIS

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que ah sido mi guía y mi protector en cada uno de los pasos que eh dado en mi vida y hoy permite que este culminando esta etapa académica, a mi madre que ah sido un apoyo incondicional y gestora del que hoy comencé una nueva etapa profesional ya que incansablemente estuvo para ahí en los momentos que todos perdieron la fe en mí, a mi padre que siempre me ah impulsado ah ser un hombre de bien y ah hacer el bien, a los profesores que compartieron sus enseñanzas y marcaron un ejemplo a seguir y tenerle amor a esta profesión.

DEDICATORIA

Dedico el fruto de mi trabajo y esfuerzo a Dios porque por el estoy en donde estoy para servir en su nombre y representar con igualdad de derecho a la persona que lo necesite además a quien en vida fue mi tío sr. José Miguel Rodríguez San Andrés quien me motivo a seguir esta carrera para combatir la desinformación jurídica la falta de conocimiento en general y que de esta manera los malos abogados y comerciantes del derecho no se aprovechen de la situación jurídica de las personas ,a mi hijo para que vea en mí un ejemplo de superación y salga adelante por mas adverso que sean los tiempos y así como el esta para mí siempre dándome su cariño mientras Dios me de vida estaré para el ,y para mi papá que desde hace mucho pensó que no iba a ser nadie en la vida de manera profesional .

INTRODUCCIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo a la constitución las relaciones laborales se sustentan en sus propios principios los que se hayan previstos y garantizados por la ley antes mencionada además de contar con operadores de justicia que obligan a su reconocimiento aun cuando las partes no hubieren invocado dichos derechos, desde el punto de vista legal constitucional y de Derechos Humanos los trabajadores públicos ecuatorianos tienen coartado su derecho a la huelga ,por un lado se ven inmersos los derechos colectivos de los trabajadores del sector público como el derecho de asociación ,libertad sindical ,negociación colectiva y el derecho a la huelga como parte elemental de los mismos los cuales está de más mencionar están contemplados en Tratados y Pactos Internacionales de Derechos Humanos y en los convenios de la OIT, nuestra carta magna estipula que está prohibido paralizar las actividades del sector público la lista de estas actividades incluye educación, justicia, seguridad social, transporte, servicio de aguas, energía eléctrica y distribución de combustibles, que no entran en la definición que hace la OIT de los servicios esenciales. Según el decreto 105 del 7 de junio 1967 quienes hagan caso omiso o contravengan esta disposición incurren en pena privativas de la libertad que oscilan entre dos y cinco años teniendo presente esto no hay negociación colectiva para los funcionarios públicos: Únicamente los trabajadores y trabajadoras cubiertos por el Código del Trabajo tienen derecho a tomar parte en negociaciones colectivas. Para comprender la magnitud de esta antinomia jurídica es necesario su análisis en un conflicto de derecho e intereses ya que el caso a analizar el caso que se analiza sobre el comité de empresa de Emapag EP, la cual se encarga de la provisión del servicio de agua potable a la ciudad de Guayaquil, solicita sea acogido un pliego de peticiones por parte de la inspección de trabajo ya que se han visto vulnerados los derechos adquiridos mediante el contrato colectivo de trabajo vigente

CASO PRÁCTICO ASIGNADO

CASO NRO. 15

CASO: El comité de empresa de los trabajadores de Emapag EP, la cual se encarga de la provisión del servicio de agua potable en Guayaquil, ha presentado un pliego de peticiones ante la Inspectoría de trabajo debido a incumplimientos por parte de su empleador a varias disposiciones del contrato colectivo de trabajo vigente. El empleador, una vez notificado con el pliego de peticiones decide no presentar contestación alguna ya que considera que lo pedido por los trabajadores, al establecer mayores beneficios que los determinados en el Código de Trabajo, no debe concederse. Los trabajadores deciden hacer un plantón afuera de las instalaciones de Emapag EP, e indican que, hasta que mientras el empleador no responda el pliego de peticiones ellos no retornarán a laborar ya que se han declarado en huelga. Es importante destacar que, dentro del expediente de pliego de peticiones únicamente consta el libelo inicial, el sorteo de ley y el auto inicial con el cual se dispone la citación al empleador con las correspondientes razones de citación.

ACTIVIDAD A DESARROLLAR:

- 1.- ¿En el caso planteado se puede decir que los trabajadores se encuentran legalmente constituidos en huelga?
- 2.- ¿Cabe, ante la renuencia del empleador de presentar su contestación al pliego de peticiones que los trabajadores de la empresa proveedora de energía eléctrica se constituyan en huelga? ¿Cuál es el trámite que se debe seguir?
- 3.- ¿Puede, un contrato colectivo, de una empresa pública, establecer mayores beneficios de los establecidos en el Código de Trabajo?

4.- ¿Ante la falta de respuesta del empleador del pliego de peticiones, el Inspector de trabajo debe convocar a conciliación obligatoria? ¿O procede que omita este paso?

5.- ¿Cuáles serían las recomendaciones legales si Usted fuera abogado del empleador?

6.- ¿Qué medidas legales podría tomar el empleador ante la paralización de facto de los trabajadores?

ANALISIS DEL CASO PRACTICO

2.1 Antecedentes

La expresión contrato de trabajo fue utilizada por los economistas en el siglo XIX y, de manera oficial, nace por primera vez en Bélgica, con la ley del 10 de marzo de 1900. Posteriormente, surge en Suiza y Francia y, paulatinamente, en otros países del mundo incorporan la expresión contrato de trabajo en su legislación laboral.

Antes de la edad contemporánea había una supuesta igualdad entre los seres humanos, en los aspectos político, social, jurídico y económico. Pero no estaba presente en las relaciones empleador-trabajador; y, consecuentemente, constituía una injusticia, porque el trabajador es parte débil económicamente hablando. Por lo tanto, el contrato de trabajo aparece como una reacción contra las arbitrariedades del capitalismo industrial y del liberalismo económico que se fundamentaban en la prestación de servicios jurídicamente regulados a través del derecho civil.

La historia señala que la prestación de servicios estaba regulada por el Derecho Civil y solo después de muchos años se origina el contrato de trabajo como una figura jurídica contemporánea y se encuentra en los Códigos del Trabajo modernos con personalidad definida y protectora.

Luego de que se produjera la revolución industrial, nacen las nuevas relaciones laborales, que con el pasar del tiempo irían evolucionando hasta llegar a las que actualmente se conocen; desde aquella denominada revolución los trabajadores, adquirieron derechos esenciales que les permitirían desarrollar sus actividades de mejor manera, pues durante ese proceso de cambio existieron vulneraciones de derechos por parte de los empleadores a los grupos de trabajadores, quienes no eran solamente hombres mayores de edad, sino que también se incluían niños y mujeres para satisfacer las necesidades de cada empresa o industria.

Por esta razón, que en gran parte de los países que se industrializaron fueron sus gobiernos, quienes tuvieron que asumir la defensa de los derechos de los trabajadores, creando leyes y suscribiendo tratados internacionales que permitan la protección de este grupo amenazado por la sobre explotación laboral, así por ejemplo, a finales de la I Guerra Mundial, con la firma del Tratado de Versalles y la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OTI), el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores. Así surge una nueva visión de los contratos que, mediante cláusulas acordadas entre empleador y trabajador, dan origen a una relación laboral, siempre y cuando no vulneren los derechos de las partes y apegados a las distintas legislaciones de cada nación.

Actualmente, el contrato colectivo de trabajo ha tomado un rol importante como fortalecimiento de la estabilidad de los trabajadores, relacionados con las condiciones del ámbito laboral tras una negociación colectiva; al igual que todas las leyes dentro del territorio, este también se encuentra estipulado en un cuerpo normativo denominado Código de Trabajo, el mismo que ha sido debidamente codificado acorde a los derechos reconocidos y garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, y los tratados y convenios internacionales.

El origen del término *huelga* deriva del verbo *holgar* que proviene del latín *follicare* que significa resoplar, respirar, jadear, estar en ocio. De este significado se desprende, que antiguamente las huelgas eran resoplos, descansos, interrupciones a las actividades. Más adelante, se define a la huelga como un hecho voluntario nacido de una determinada situación social, concretamente estar en huelga significaba sustancialmente abstenerse del trabajo. (Jaramillo F, 2001)

Los conflictos colectivos de trabajo han tenido su génesis en la injusta distribución de la riqueza. En Francia, se dictó la ley de CHAPELIER con la finalidad de prohibir la reunión y asociación. Salvo contadas excepciones, hasta finales del siglo XIX la huelga era considerada una actividad ilícita y criminal y solo después de mediados y fines del siglo XX se convirtió y consagró en un derecho fundamental, reconocido ya en la mayoría de los países. (Mosquera, M, 1999)

En el siglo XIX no se pudo considerar verdaderamente el derecho a la huelga por las concepciones propias de la doctrina individualista y liberal, pero más adelante con los avances en torno a derechos en las sociedades, se dio cabida y reconocimiento a los derechos, no solo a los individuales, sino también al derecho de los grupos de personas abriéndose paso al nuevo fundamento esencial de las huelgas que era la defensa de los derechos e intereses colectivos de los participantes. Así, nace la huelga como un mecanismo eficaz de presión en contra de los empleadores que no estuvieren abiertos a las negociaciones colectivas a favor de sus obreros y solo de esta manera, se podrían hacer efectivos los derechos sindicales y los de negociación colectiva. (Piedra Orama, M, 1991)

Una vez que los ordenamientos jurídicos empezaron a contemplar la huelga como parte esencial de los derechos de sindicación, nació la necesidad de regularla en el

plano positivo para que los Estados adecúen y garanticen este derecho y se eviten excesos. El tratadista mexicano Mario de la Cueva señala que la huelga es el derecho natural de todo ser humano a no trabajar sin su consentimiento. (Jaramillo F, 2001)

2.1.1 El contrato de trabajo y sus elementos

Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes –el patrono empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios (Cabanellas, 2002).

Aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero (De Ferrari, 1969).

Entonces mediante este concepto establecido en el Código del Trabajo, y el estudio de las definiciones realizadas por Guillermo Cabanellas y Mario de la Cueva, se puede llegar a la conclusión de que el contrato individual de trabajo, es aquel que regula las condiciones de la prestación de un servicio lícito por parte de un sujeto, que en este ámbito se le conoce con el nombre de trabajador, a cambio de un sueldo o salario que debe ser otorgado obligatoriamente por parte del otro sujeto que interviene en el contrato que toma el nombre de empleador.

Conforme a las definiciones revisadas la mayoría coincide en la existencia de elementos esenciales para la realización legal de un contrato; es por ello, que taxativamente dentro del Código del Trabajo, se establecen los siguientes elementos que deben estar presentes en el contrato individual de trabajo:

- Voluntad de las partes.
- Prestación de servicios lícitos y personales.
- Relación de dependencia o subordinación.
- Remuneración (sueldo/salario).

Voluntad de las partes:

Aquí intervienen, tanto el trabajador, como el empleador en ejercicio de su plena voluntad. El primer interviniente, tiene la libertad de escoger si la actividad laboral que se le ofrece cubre sus expectativas y necesidades o es de su conveniencia, puesto que ninguna persona puede exigir a otra a ejercer una actividad de manera obligatoria o sin su consentimiento.

El acuerdo de la voluntad de las partes ha sido considerado como un elemento esencial, constituyéndose el factor indispensable, el que bastaba para perfeccionar la contratación. La relación laboral, surge de este acuerdo entre las partes intervinientes, por lo que es posible establecer las condiciones con respecto a las actividades a desempeñar.

Prestación de servicios lícitos y personales:

En este elemento, el trabajador es quien debe prestar en forma personal sus servicios. No hay manera de establecer una relación laboral, cuando el trabajador no realiza por sí mismo los actos que configuran sus funciones o responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden, esto quiere decir que el trabajo que le corresponde a una persona no puede ser realizado por un tercero (Ackerman, 2005).

Mediante este elemento de licitud dentro del contrato individual de trabajo, el empleador no puede obligar al trabajador a realizar actividades que vayan en contra de las normas o leyes de un país. La licitud entonces no solamente es moral, sino también legal. Es por ello, que el Estado debe brindar las garantías necesarias para la protección de los derechos de los trabajadores, así una persona no podrá obligarse a prestar servicios o realizar obras que constituyan un acto ilícito (Barbagelata, 2008).

Dependencia o subordinación:

A la dependencia se considera como la obligación que tiene el trabajador de sujetarse a las normas del tipo administrativo, reglamentario, técnico, y económico que posee el empleador para que se ejerza el efectivo cumplimiento de una actividad laboral, esto quiere decir, que el trabajador debe cumplir con las obligaciones para las cuales fue contratado (Castellanos, 2011).

Las normas que aplique el empleador deben estar dictadas conforme a lo que la ley permita, este elemento de dependencia está correlacionado con el elemento de licitud analizado anteriormente, porque el empleador no puede obligar al trabajador a realizar actividades, que vayan en contra de las leyes, tomando a la dependencia como una justificación.

Remuneración (sueldo/salario):

Como elemento final del contrato individual de trabajo es a la remuneración, que como ya se dijo con anterioridad, es un tema distinto a la dependencia, pero que no se distancia mucho, porque se encuentran correlacionados (Dávalos, 2011).

Este componente también se lo considera básico en los contratos, debido a que la finalidad del trabajador es la obtención de ingresos económicos, a cambio de su fuerza

de trabajo, esto le permitirá el sustento diario, ya sea de sí mismo o de su familia, dependiendo del caso.

Habiéndose analizado los elementos del contrato de trabajo, es importante también determinar las características del derecho laboral:

- Bilateral
- Nominado.
- Normado.
- Consensual.
- Dirigido.
- Oneroso.
- De adhesión.
- Conmutativo.
- De tracto sucesivo.

De todas ellas, se define algunas, para fines de comprender de mejor manera su aplicabilidad en el derecho. La característica de Bilateral, misma que, de acuerdo con el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas, la palabra “bilateral” es aquello que consta de dos partes o lados. En el sentido jurídico, refiriéndose a contratos; se indican las obligaciones que contraen ambas partes para dar, hacer o no hacer algo.

En cuanto a la característica de nominado: La palabra nominado puede entenderse en varios sentidos como la designación que se hace a una persona, así como dar un nombre, en el contrato individual de trabajo el término es entendido como una característica propia del convenio (García, 2009).

Sobre la característica de normado, en el ámbito laboral, es necesario determinar que el contenido del contrato de trabajo no puede ser establecido de manera plena o total mediante la libertad contractual, si bien la libertad de contratación abarca condiciones, modalidades y demás, al dejar las disposiciones a libre consideración surge un desequilibrio entre las partes; debido a esto el contrato de trabajo posee un carácter normado, fijando el contenido del mismo conforme a una normativa que procure el bienestar y equidad laboral.

El contrato individual de trabajo requiere de la voluntad o consentimiento de las partes, entendiéndose que debe existir para que haya validez. De acuerdo con el jurista Raymundo Salvat (1940), el consentimiento es una manifestación de carácter bilateral, debido a que representa voluntades unilaterales.

Los contratos de trabajo son contratos dirigidos porque establece una causa y objeto lícito, no pueden ser contratados servicios que sean contrarios a la ley, porque implicaría la nulidad del mismo si la prestación del servicio constituye un acto ilícito. La licitud implica tanto para la causa como para el objeto, una procedencia falsa, por ejemplo, de igual manera conducirá al contrato a la nulidad.

Es un contrato oneroso debido a que las partes intervinientes obtienen una utilidad, donde, una parte procura un beneficio de la otra parte; es así que el trabajador presta sus servicios al empleador, el mismo que deberá pagar un salario o remuneración por los servicios prestados, de acuerdo a las jornadas de trabajo que ejecuten los trabajadores, teniendo en cuenta los salarios básicos, sectoriales y el salario básico unificado.

La palabra adhesión tiene como significado la unión de varias cosas; sin embargo, como característica del contrato individual del trabajo es referente a las actividades que realiza el trabajador, es decir, se podrá adherir más actividades de trabajo, sin descuidar

la actividad principal, por lo que no se constituirá con carácter permanente (Castellanos, 2011)

El contrato es de carácter conmutativo debido a la equivalencia de las obligaciones contraídas entre las partes, esto es, cada una se obliga conforme a lo que la otra parte deba hacer o dar. Por lo tanto, esta equivalencia existe en las prestaciones establecidas (Cabanellas, 2002).

El contrato se sujetará a cambios conforme al tiempo o lugar de trabajo. Los contratos de tracto sucesivo denominados así, son aquellos en los que las obligaciones de las partes de manera sucesiva se cumplen durante el tiempo que dure el contrato.

2.1.2 EL CONTRATO COLECTIVO

El contrato individual de trabajo, en nuestra legislación lo define: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” Como se señala, en el concepto que establece el Código Civil queda definido lo que es un contrato en términos generales, por lo tanto El Derecho Civil es de carácter privado, coloca a las partes contratantes en iguales condiciones. Por su claridad y por la sencillez en la presentación de las instituciones jurídicas, también en esta oportunidad se ha recurrido a Cabanellas quien, en su muy práctico Diccionario de Derecho Usual, comienza por hacer una distinción entre contrato y pacto colectivo por lo que se transcribiría la definición que coincide con la que consta en nuestro Código.

Conviene, pues, reservar la denominación de contrato en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de carácter general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

2.1.3 LOS SINDICATOS Y EL CONTRATO COLECTIVO

Los contratos pueden clasificarse, según los autores, de diversas maneras. Una de esas clasificaciones es: Por su forma de celebración. De acuerdo a este parámetro, los contratos pueden ser expresos o tácitos; de tal manera, que los primeros pueden ser escritos y verbales, mientras que los segundos únicamente verbales; diferenciando entre estos lo acordado; sí se establecieron o no condiciones al momento de iniciar una relación contractual de trabajo.

En el Diccionario Jurídico de María Laura Valleta se concibe al sindicato como la “Asociación libre y democrática de trabajadores, cuyas principales finalidades son la defensa y promoción de sus intereses económicos sociales, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el pleno desarrollo de su dignidad y nivel de vida.

Se emplea especialmente hablando de las asociaciones organizadas bajo estrecha obediencia y compromiso. Representación de los trabajadores ante la negociación en las convenciones colectivas de trabajo.

Asociación constituida básicamente para defender los intereses, especialmente económicos comunes a todos los asociados. Generalmente está referida a la asociación obrera”

Un sindicato es una asociación estable de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Cuatro son sus notas características:

“1.- Asociación con vocación de permanencia y organización formal estable e independiente.

2.- Creado e integrado exclusivamente y excluyentemente por trabajadores por cuenta ajena. Si bien, según otra legislación los trabajadores autónomos no empleadores, parados, pensionistas y jubilados pueden afiliarse a las organizaciones sindicales.

3.- Tiene como finalidad la auto tutela colectiva de los intereses generales del Trabajo asalariado – condiciones de vida de trabajo – frente a los empresarios, sus organizaciones y poderes públicos. Estos intereses son profesionales, sociales, económicos e incluso políticos.

4.- Para desarrollar su actividad el Sindicato cuenta con diversos medios como la negociación colectiva la huelga, la representación en la empresa y la parte institucional ante organismos públicos. Así mismo, realiza labores de asesoramiento a sus afiliados, creación de entidades de previsión social, organización de cursos de formación, etc”.

Los sindicatos son entes con relevancia constitucional, como lo demuestra el hecho de que, por una parte, se reconoce que su creación es libre siempre

dentro del respeto a la Constitución y a la Ley y que, por otra parte que se declare comprendido dentro del derecho de libertad sindical el derecho a fundar sindicatos.

En este sentido los sindicatos desempeñan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores como grupo, sin que sea necesario el acto de afiliación.

Los criterios utilizados para crear los Sindicatos son variados, destacando el criterio funcional, que se requiere al tipo de actividad o profesión de los trabajadores – profesión, sector, etc. – y el geográfico que considera el lugar en el que los Trabajadores prestan sus servicios – estatal, autonómica, provincial y local – ambos criterios concluyen en la creación del Sindicato y su conjunción ha dado lugar a varios tipos de sindicatos entre los que cabe destacar:

a) “Sindicatos de empresas: Reúne a los trabajadores que prestan sus servicios para una misma empresa, se les objeta que pueden estar incluidos por la propia dirección de la Empresa, convirtiéndose en “sindicatos amarillos”.

b) Sindicato de oficio u horizontal: Agrupa a trabajadores en razón de su oficio, función u ocupación, con independencia del sector de actividad.

c) Sindicato profesional: Aglutina a trabajadores pertenecientes a una determinada profesión o categoría profesional. Sin embargo, a diferencia del Sindicato de oficio normalmente lo hace dentro de una misma empresa. En concreto, se trata de profesiones muy cualificadas – pilotos, controladores aéreos, personal sanitario, etc. – o personas cuya posición es muy relevante en la empresa – técnicos, etc., -

d) Sindicato de industria o vertical: reúne los trabajadores de una misma rama o sector de actividad con independencia de su oficio o profesión consiguiendo, por tanto, una mayor capacidad de presión y negociación.

e) Sindicato general: Aspira a la agrupación de todo tipo de trabajadores independientemente de su oficio o profesión y del sector o rama de actividad.

Al objeto de obtener mayor representatividad y, consecuentemente mayor capacidad negociadora, los sindicatos pueden agruparse mediante técnicas de asociación o afiliación – asociaciones de sindicato o sindicatos de sindicatos – en tanto que los diversos sindicatos mantienen su personalidad jurídica, estas organizaciones sindicales son personas jurídicas complejas”.

Los criterios de creación son básicamente funcionales y territoriales, de manera que se pueden dar entre otras, las siguientes agrupaciones sindicales:

a) “Federaciones sectoriales o de ramas: Para su creación se toma en consideración el sector o la rama de actividad de los Sindicatos. Construcción, madera, etc., también se utiliza esta denominación para la agrupación de sindicatos que defienden los intereses de un mismo oficio o profesión –, etc. – la Federación, así mismo, puede formar parte de organizaciones superiores.

b) Uniones territoriales: Formadas por sindicatos de un mismo ámbito geográfico. También existen lo que se denomina “uniones del exterior, que nacen a partir del Sindicato de emigrantes”. Al igual que las federaciones de rama o sector no culminan el entramado sindical.

c) Confederaciones o Centrales Sindicales: Por encima de las federaciones y de las uniones pueden existir organizaciones que las integran, incluso junto con otros sindicatos no afiliados a éstas. Normalmente, las confederaciones extienden su ámbito a la totalidad del territorio nacional, si bien también lo hacen en algunas comunidades autónomas.

d) Sindicatos internacionales: integrados por confederaciones sindicales. Suelen responder a principios ideológicos y actúan como coordinadores de los sindicatos nacionales”.

2.2 Aspectos principales del contrato colectivo de trabajo

2.2.1 Contrato de Trabajo

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Robalino, 2005).

El contrato colectivo, es conocido como un convenio colectivo de trabajo, y constituye un tipo peculiar de contrato que se celebra entre una asociación de trabajadores, sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de estos. Adicionalmente, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrada por representantes de los trabajadores interesados. Debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la ley. De esa forma define también el código de trabajo vigente a esta figura de convenio colectivo en su artículo 220 cuando menciona que: contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleados o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituida, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores

representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

2.3 Negociación de los contratos colectivos

Para tratar esta temática es necesario advertir que parte de la contratación colectiva es la negociación, por ello, no debe generarse ningún tipo de contradicción en este sentido.

“La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo.

“Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales. Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente,

menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid”²⁵.

Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.

Según se ha advertido la negociación del contrato colectivo inclusive bajo las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

2.3.1 Constitución del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008).

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas (Asamblea Nacional, 2008):

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de

labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Asamblea Nacional, 2008).

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (Asamblea Nacional, 2008):

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Asamblea Nacional, 2008)

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley (Asamblea Nacional, 2008).

2.3.2 Código Civil

Art. 1455.- El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra, que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente (Congreso Nacional, 2005).

Art. 1561.- Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales (Congreso Nacional, 2005).

Art. 1562.- Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella (Congreso Nacional, 2005).

2.3.3 Código de Trabajo

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Congreso Nacional, 2005).

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal (Congreso Nacional, 2005).

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador (Congreso Nacional, 2005).

Art. 39.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes

Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo (Congreso Nacional, 2005).

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador (Congreso Nacional, 2005).

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador (Congreso Nacional, 2005):

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los

accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año (Congreso Nacional, 2005).

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

PARTE III

PRONUNCIAMIENTO Y ACCIONES QUE SE APLICARÁN EN EL CASO

3.1 Contestación de las preguntas planteadas

3.2.1 Pregunta 1

¿En el caso planteado se puede decir que los trabajadores se encuentran legalmente constituidos en huelga?

Respuesta:

En el Ecuador los trabajadores del sector público empresa Emapag no se encuentran legalmente constituidos en huelga ya que por una parte la Constitución de la República que es proteccionista de la dignidad humana, en su Art. 326, garantiza el trabajo con una serie de principios y derechos que tienen relación directa con ello, pero es a partir del numeral 14, que hace alusión al derecho colectivo de trabajo y la huelga, al establecer :

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

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

Dentro de este marco podemos decir que esta empresa pertenece al grupo prioritario de un interés común para la sociedad y es aquí donde van a primar la no paralización de estos servicios de primera necesidad.

3.3.1 Pregunta 2

¿Cabe, ante la renuencia del empleador de presentar su contestación al pliego de peticiones que los trabajadores de la empresa proveedora de energía eléctrica se constituyan en huelga? ¿Cuál es el trámite que se debe seguir?

Respuesta

Para tratar esta temática es necesario advertir que parte de la contratación colectiva es la negociación, por ello, no debe generarse ningún tipo de contradicción en este sentido.

“La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

(Representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.). Entre otros sistemas que cumple la negociación colectiva en el comercio ambulante ya que este solo cumple con algunas de las funciones mencionadas”

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo.

“Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales. Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid”²⁵.

Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.

Según se ha advertido la negociación del contrato colectivo inclusive bajo las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

En los artículos que a continuación se citan, se contempla todo el proceso de negociación y aprobación del Contrato Colectivo, dichos plazos aunque están normados, en la práctica se dilatan por varios meses inclusive por años, en tal virtud

debería contemplarse una norma que disponga la aprobación del Contrato Colectivo por el Ministerio de la Ley en la constitución dice lo siguiente.

“Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;

5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Art. 227.- Término para contestar.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;

3.4.1 Pregunta 3

¿Puede, un contrato colectivo, de una empresa pública, establecer mayores beneficios de los establecidos en el Código de Trabajo?

El contrato colectivo de trabajo son asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses que les son propios lo que podemos decir sobre estos intereses es que son tanto económicos y sociales pero también suelen ser políticos, culturales y de otra índole.

Por tanto bajo mi apreciación poseen los mismo derechos que todos los trabajadores al verse cobijados bajo el código de trabajo y mas bien el contrato colectivo es una herramienta para hacer respetar la normativa y el buen trato a los trabajadores.

3.4.1 Pregunta 4

¿Ante la falta de respuesta del empleador del pliego de peticiones, el Inspector de trabajo debe convocar a conciliación obligatoria? ¿O procede que omita este paso?

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. (Representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.). Entre otros sistemas que cumple la negociación colectiva en el comercio ambulante ya que este solo cumple con algunas de las funciones mencionadas.

Se convocara a conciliación voluntaria la primera vez luego es obligatoria para entidades públicas en la segunda instancia necesario indicar sobre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.- La conformación.

Estará compuesto por 5 vocales, siendo estos: El Inspector Provincial de Trabajo, que preside y dos designados por el Empleador y dos Trabajadores, respectivamente. El tribunal designará al Secretario, fuera de sus miembros.

No podrán ser vocales quienes tuvieran interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita, ni las personas que representaron a las partes en la etapa de la Mediación Laboral.

2.- La competencia.

- Los Presidentes de los tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio las providencias tendientes a la sustanciación del proceso.

- Obligatoriamente deben asistir a las reuniones del tribunal de Conciliación y Arbitraje y sin su asistencia no podrá reunirse.

- Tienen las facultades necesarias para garantizar que las audiencias y reuniones se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias; pudiendo para el efecto, solicitar la colaboración de las autoridades y de los agentes de Policía Nacional.

- Para las reuniones de los tribunales de Conciliación y Arbitraje se convocará a los vocales principales y suplentes, los que podrán ser principalizados, en orden a sus nombramientos.

- El quórum del Tribunal se conforma con la asistencia de tres de sus vocales y las resoluciones se tomarán con igual número de votos a favor.

- Las pruebas solicitadas por las partes, deberá ser atendidas oportunamente y se concederán las facilidades necesarias para su debido cumplimiento.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto colectivo será resuelto por el tribunal de Conciliación y Arbitraje al momento de dictarse la resolución.

La inobservancia a las formalidades no es causa de nulidad.

- La vacancia judicial, dispuesta en la ley Orgánica de la Función Judicial, no suspende la tramitación y sustanciación, con fines de claridad.

3.- El Procedimiento.

Recibido el expediente, remitido por la Dirección de Mediación Laboral, el Inspector provincial de Trabajo dispondrá que las partes nombradas como vocales principales y suplentes, dentro de las 48 horas y a quienes les posesionará en las 24 horas subsiguientes.

En caso de que las partes no designaran a los vocales o los nombrados no llegaren a posesionarse, la designación será cumplida por el Inspector de Trabajo.

4.- La Audiencia de Conciliación.

El Presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación, debiendo ser, por lo menos, dos días después de posesionados los vocales.

El Empleador, concurrirá personalmente o por intermedio de mandatarios debidamente autorizados y los Trabajadores, por los miembros del Directorio del Comité de Empresa o por el Comité Especial, debidamente acreditados.

Durante la diligencia, el tribunal escuchará a las partes y propondrá la base de conciliación.

No se admitirá como condición de arreglo la remoción de los trabajadores, excepto en los casos de haberse atentado en contra de la vida o los bienes del Empleador.

En caso de llegarse a un acuerdo se levantará un acta suscrita por las partes interesadas y se terminará el conflicto.

De no llegarse a la conciliación, en la misma audiencia, El tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá en término improrrogable de seis días de prueba e indagaciones, concluido se dictará el fallo, dentro de los tres días subsiguientes.

El fallo se ejecutoria en el día de la notificación, de no imponerse uno o más de los recursos admitidos por la Ley Laboral.

5.- El fallo ejecutoriado.

Las actas suscritas en las etapas de conciliación y el fallo ejecutoriado, dictado por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen el carácter obligatorio, reconocido para los contratos colectivos.

El fallo o sentencia ejecutoriado es la resolución judicial porque no admite recurso alguno, se considera como cosa juzgada y debe ser cumplida, en todos los puntos resueltos. En materia laboral, a los dos días de haberse notificado.

El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de hacer cumplir las actas y fallos que den por terminados los conflictos colectivos.

En concordancia a lo dispuesto en el Art. 605, procederá a sancionar de oficio por petición del Presidente de los Tribunales, a los Empleadores que no cumplan con las obligaciones de dar o no hacer, determinadas en las actas o fallos.

El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje es competente para ordenar el embargo y remate de bienes, en los fallos ejecutoriados, sin perjuicio que un Juez de lo Civil haya declarado el concurso de acreedores o la quiebra del Empleador o de la empresa.

Los trabajadores pueden presentar posturas dentro del remate de los bienes de propiedad del Empleador. Cuando el avalúo de los bienes embargados sea mayor al valor del crédito, consignarán el 10%, de la diferencia. De ordenarse el embargo de bienes, por parte del presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje, que estuvieren embargados por disposición judicial (excepto por alimentos), prevalecerá lo ordenado por el funcionario laboral y el acreedor mantendrá el derecho de tercerista.

El Registrador de la Propiedad que no cancele o no inscribiere el embargo dispuesto por razón del fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de bienes inmuebles, será destituido.

La reclamación es formulada por quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un Juez o tribunal, ante el mismo Juez o superior inmediato, con el fin de que se reforme o se revoque.

Los recursos reconocidos por la ley laboral son:

- a) Aclaración;
- b) Ampliación;

c) Apelación; y,

d) Nulidad.

Los recursos deberán ser interpuestos dentro de los días de notificación del fallo.

El recurso de nulidad se propondrá conjuntamente con el de apelación. El recurso de apelación debe ser presentado, demostrando que la resolución ha sido obtenida por votación secreta y con el voto favorable de la mayoría absoluta de los Trabajadores.

Interpuesto el recurso en cumplimiento de los requisitos legales, el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrá negarlo y presentará o enviará el proceso sin ningún trámite a los miembros del Tribunal o al Directorio del Trabajo, respectivamente, dentro de los dos días posteriores.

No procede recurso alguno a la providencia que conceda la apelación ni la adhesión al recurso interpuesto por la otra parte. La Ley Laboral no reconoce el recurso de hecho.

Los tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, conocerán y resolverán los Conflictos Colectivos del trabajo, en segunda instancia.

Los Tribunales de segunda instancia están conformados por cinco vocales, siendo éstos:

a) El Director o Subdirector de Trabajo (presidirá).

b) dos vocales principales y sus respectivos suplentes, designados por el Empleador y los Trabajadores, respectivamente.

El Director o Subdirector pueden ser remplazados por quien le subrogue en sus funciones y, en su ausencia el Ministerio de Trabajo, procederá a designar, debiendo un profesional del Derecho.

Los tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje funcionarán en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, con la siguiente jurisdicción provincial Quito: Pichincha, Carchi, Imbabura, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo y Pastaza; Guayaquil: Guayas, Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, El Oro y Galápagos; y, Cuenca: Azuay, Cañar, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.

Trámite de Segunda Instancia. -

- a) El Director de trabajo, una vez recibido el proceso, dispondrá que las partes designen a los vocales, dentro de las 48 horas subsiguientes a la notificación y procederá a posesionarlos en las 24 horas de cumplido el nombramiento.
- b) Se fijará día y hora para que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación debiendo ser dentro de las 48 horas de posesionados los vocales.
- c) En la audiencia, el tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje escuchará a las partes, las que podrán presentar los documentos que respalden sus derechos. Cumplido el Tribunal propondrá la base de conciliación, referidas exclusivamente a los asuntos materia de la apelación.
- d) De llegarse a la transacción o conciliación, se levantará una acta suscrita por los interesados y concluirá el conflicto. El acta tendrá el carácter de obligatorio;
- e) Cuando no se llegue a conciliar, el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje dictará el fallo, dentro de los tres días subsiguientes a la realización de la audiencia de conciliación.

f) El fallo de segunda instancia únicamente podrá ser aclarado y ampliado, a petición de parte, presentada dentro de los dos días subsiguientes a la notificación.

3.5.1 Pregunta 5

¿Cuáles serían las recomendaciones legales si Usted fuera abogado del empleador?

Analizar el pliego de peticiones con los coordinadores y directores de área para proceder a luego una reunión con los trabajadores en donde mientras se llegue un acuerdo en donde se mejore el ambiente laboral y se brinde todas las garantías necesarias y no represente un gasto mayor al presupuesto darle vialidad porque como empleadores hay que velar por un ambiente laboral sano .

3.6.1 Pregunta 6

¿Qué medidas legales podría tomar el empleador ante la paralización de facto de los trabajadores?

En el COIP, si bien, existe una protección encaminada a no impedir o limitar el derecho a formar parte de la huelga, por otro lado, nos hallamos frente a normas que impiden la paralización de servicios públicos, en salud, hidrocarburos e incluso el Art.

346, impide sanciona penalmente a quien entorpezca o paralice la prestación de un servicio público. Realizando un análisis de esta normativa, se podría entender, por una parte, que la garantía y reconocimiento al derecho a la huelga, se refiere

únicamente al sector privado, o dicho de otro modo, se reconoce el derecho a la huelga siempre que este no impida o paralice servicios públicos, ya sea porque una parte de los trabajadores mantienen los servicios básicos o bien porque la huelga no se configura en empresas que presten servicios esenciales. Creemos que cualquier interpretación que se dé, llegará siempre al mismo eje central, el cual impide un efectivo derecho de huelga en el sector público, debido al real y entendible temor por parte de los trabajadores a que se considere una paralización de servicios públicos y sea sancionada con pena privativa de libertad. Por otro lado, en el supuesto de que solamente se declarara la huelga por parte de unos pocos para no desatender los servicios mínimos, es evidente que su efecto no provoca más que una desnaturalización de este mecanismo que por estas condiciones no surtirá eficazmente los efectos de presión para la solución de los conflictos laborales para los cuales fue pensada.

Por su lado, la Asamblea Nacional mediante una reforma a la LOSEP de mayo de 2017, estableció el derecho a la huelga para estos servidores con una serie de requisitos adicionales a lo establecido en el Código de Trabajo.

CONCLUSIONES

1. Como vemos, el tema es complejo, entran en juego una serie de derechos confrontados. Nuestro criterio nos inclina más hacia una defensa de derechos supremos, ligados a la dignidad misma del hombre, que implica la defensa a favor de una prestación de servicios públicos esenciales, que, por ningún concepto puede ser interrumpida debido a sus características propias relacionadas con el interés común y colectivo de la sociedad.

Si bien, es un avance a favor de los derechos sindicales la declaratoria de inconstitucionalidad de las enmiendas, sin embargo consideramos que el Ecuador, sí se extralimitó a tal punto, de anular por completo los derechos propios de las libertades sindicales particularmente el de la huelga en el sector público, ocasionando una precarización de los mismos. Creemos que, en este caso, más que una anulación de un derecho sobre el otro, sería acertado dirigirse hacia una conciliación efectiva en esta pugna de derechos, estableciendo ciertas medidas que posibiliten el no eliminar los servicios esenciales, pero a su vez, permitan encontrar mecanismos aptos que puedan garantizar un efectivo uso y ejercicio de los derechos colectivos de negociación, sin embargo, con la normativa del COIP, el derecho a la huelga en el sector público seguirá estando anulado por sus consecuencias.

Creemos que el Ecuador tiene el deber no solo por ser parte de los miembros que conforman la OIT, sino incluso por considerarse un Estado de derechos y justicia social, de encontrar los mecanismos idóneos, para armonizar este conflicto de derechos.

Recalamos que, así como se han presentado las circunstancias, es evidente que fue un avance el limitar los abusos de la supresión de servicios públicos bajo pretexto del

derecho a la huelga, más, esto no significa que se haya regulado en el Ecuador de la manera correcta, puesto que, retroceder en derechos laborales eliminando de forma absoluta el derecho a la huelga para los trabajadores del sector público, de igual forma, genera abusos estatales y atenta contra el principio de igualdad.

El tema debe ser analizado minuciosamente para lograr un verdadero reconocimiento de todos estos derechos supremos que son la base de la nueva concepción estatal y será precisamente esta, la que de luces para poder encontrar un justo equilibrio.

RECOMENDACIONES

1. Al desarrollar el presente trabajo se puede recomendar que en lo referente a la huelga es un principio que garantiza la mayor norma legal como es la Carta Magna por lo que es un principio general y beneficio para la parte más débil de la relación laboral como son los trabajadores por lo que es deber del Estado respetar su integridad personal y física en caso de que se dé inconvenientes por la aplicabilidad de este principio y no quede en el simple enunciado sino se adopten los mecanismos que permitan hacer efectivo estos derechos, principios y garantías, por lo que se debe dar una mayor difusión de este tema a todas y todos los trabajadores que constituyen la parte activa y económica de la sociedad.
2. La principal recomendación es que se amplíe el principio de la huelga en el sentido que se lo reconoce y se respete, y no se contradiga con lo manifestado en la Constitución en su Art. 326 numeral 15 en donde se sancionará en caso de que exista paralizaciones en los lugares de trabajo especificados, es decir que este principio quedaría en letra muerta y por ende violación y vulneración de derechos a los trabajadores o haciendo una marcada discriminación entre los trabajadores, constituyendo de primera, segunda o tercera clase.
3. Otra de las más elementales recomendaciones que hemos llegado es que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas aunque generalmente vayan unidos, está en el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a la huelga; y también existen huelgas que no tienen por origen una controversia económica o de intereses únicamente el cumplimiento de sus derechos legalmente reconocidos por los que

sería viable que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje resuelvan los problemas existentes en un menor tiempo de acuerdo a la causa específica.

4. Que se tome muy en cuenta que el Estado como ente jurídico de aplicar las normas y derechos de los y las trabajadoras en la creación de las normas en materia laboral, tome mas en consideración las necesidades de la clase trabajadora y de esta manera evitar futuros conflictos laborales, es decir que el gobierno que se encuentre en el poder siempre busque el beneficio para la clase trabajadora por ser considerada de acuerdo a la costumbre, la doctrina y la ley como la parte más débil de la relación laboral pero el mas importante recurso generador de riqueza y desarrollo de un País.
5. Y por último como se manifestó anteriormente que de acuerdo a la Carta Magna establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos y garantías de los individuos que en el presente caso será la clase trabajadora no únicamente sus derechos sean leídos literalmente sino aplicables en caso de conflictos colectivos como en la huelga para que sus derechos sean reconocidos y aplicarlos directamente sin necesidad de llegar a estas medidas, obviamente dentro de los parámetros que permita la cordura y la aplicabilidad y no se constituye el otro extremo de presión, boicot, soborno o cohecho, sino una herramienta sutil pero sensible que permita buscar las alternativas de solución que siempre existirán en el marco del diálogo mas aún si este es un mecanismo que franquea la misma Constitución de la República.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M. (2005). *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Culzoni.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador 2008*. Montecristi: Lexis.
- Barbagelata, H. (2008). *Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- BOHORQUEZ, René, (1969) “*Código del Trabajo, sus reformas, leyes conexas y jurisprudencia*”. Edit. Publicidad Guayaquil - Guayaquil Ecuador
- Cabanellas, G. (2002). *Diccionario elemental jurídico*. México: Heliasra.
- Castellanos, A. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Bogotá: ABC.
- Congreso Nacional. (2005). *Código Civil*. Quito: Lexis.
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis.
- Dávalos, J. (2011). *Derecho individual del trabajo, 19ª edición*. México: Editorial Porrúa.
- De Ferrari, F. (1969). *Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Vol. II*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- De la Cueva, M. (2011). *Derecho laboral de trabajo*. Madrid: Civitas.
- García, M. (2009). *Curso del derecho del trabajo quinta edición*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Goldín, A., & Alimenti, J. (2012). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley.
- Grisolía, J. (2005). *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Tomo 1*. Buenos Aires: Lexis Nexis.

Hueck, A. (1993). *Compendio del Derecho del Trabajo*. Madrid: Revista del Derecho Privado Madrid.

Mayorga, J. (2010). *Doctrina Teórica y Práctica en Materia Laboral Primera edición*. Cuenca: Ediciones Carpol.

Montoya, A. (2015). *Derecho del Trabajo*. Madrid : Tecnos.

BUSTAMANTE, Fuentes, Colón, *Manual de Derecho Laboral*, Editorial Jurídica del Ecuador, 2009

Neves, J. (2010). *Derecho del Trabajo, Cuestiones Controversiales*. Lima: Ara Editores.

MONTERO MALDONADO, Jorge (1974) "*Derecho Laboral ecuatoriano*". Editorial Universitaria - Quito Ecuador

Ochoa, G. (2017). *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador. Cuarta Edición*. Quito: Editorial Jurídica.

LOPEZ, Guillermo (1973) "*La suspensión de la relación laboral*". Editorial Astrea - Buenos Aires Argentina

OIT. (2002). *Empresa Inclusiva: Herramientas de apoyo para la inclusión laboral*. México: ONU.

Robalino, M. (2005). *El contrato individual de trabajo*. Quito: Derecho Ecuador.

Rosado, M. (2005). *Manual de trabajo social*. Ciudad de México: Plaza y Valdes Editores.

Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.