

UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS



FACULTAD DE DERECHO

CARRERA CIENCIAS JURÍDICAS

TEMA:

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PLIEGO DE PETICIONES EN LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA Y COLOMBIANA”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

AUTORA: Zambrano Villavicencio Lais Nicole

TUTOR: Dr. Teodomiro Ribadeneira Molestina

DM, Quito, Agosto 2020

DEDICATORIA

*A Dios por bendecir mi camino
A mis virtuosos padres, Byron y Margoth
A Luis y André, los hombres de mi vida
A mis abuelitos en el cielo y en la tierra
Y a mí angelito eterno, Zaid
Se los dedico a ustedes con todo mi amor.
Son el pilar fundamental de mi vida.*

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de los Hemisferios y sus docentes por los conocimientos impartidos hacia mi futura vida profesional.

Al Dr. Teodomiro Ribadeneira por su valioso aporte al dirigir mi trabajo de titulación y guiarme con su amplio conocimiento para culminar con éxito mi proyecto.

RESUMEN

El presente trabajo de titulación mantiene como objetivo el análisis del “Pliego de Peticiones” como herramienta legal a favor de la clase trabajadora en la solución de un conflicto colectivo de trabajo frente al incumplimiento del contrato colectivo o en miras de buscar mejores condiciones laborales. El Código de Trabajo ecuatoriano es la normativa donde se encuentran reguladas las relaciones entre trabajadores y empleadores, contemplando la figura jurídica del “Pliego de Peticiones” con su debido procedimiento, en concordancia a los derechos que consagra la Constitución. El presente estudio estará basado en el método analítico sobre lo que constituye el Derecho Colectivo de Trabajo con sus respectivas instituciones, la sustanciación del pliego de peticiones en Ecuador y un estudio comparativo con lo que prevé la legislación colombiana, obteniendo un criterio jurídico que conserva afinidad con el desarrollo del procedimiento del pliego de peticiones en la legislación ecuatoriana.

Palabras clave: Derecho Laboral Colectivo / Código del Trabajo / Contrato Colectivo / Conflicto Laboral Colectivo / Pliego de peticiones / Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

ABSTRACT

The objective of this degree work is to analyze the “List of Requests” as a legal tool in favor of the working class to solve the collective labor conflict resulting from a breach in the collective contract besides seeking better working conditions. The Ecuadorian Labor Code is the set of rules that regulates relations between workers and employers taking into consideration the legal instrument of the "List of Requests" with its proper procedure under the rights set forth in the Constitution. The following study will be based on the analytical method on what constitutes the collective labor law with their respective institutions, the conduct of the List of Requests in Ecuador and a comparative study with the Colombian legislation, obtaining legal criteria similar to the development procedure of the List of Requests in the Ecuadorian legislation.

Key Words: Collective Labor Law / Labor Code / Collective Contract / Collective Labor Conflict/ List of Requests / Conciliation and Arbitration Tribunal

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHO

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad de Los Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad de Los Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Lais Nicole Zambrano Villavicencio

C.I.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHO....	V
ÍNDICE.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
EL DERECHO LABORAL COLECTIVO Y EL CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO	2
1.1 Derecho Laboral Colectivo	2
1.1.1 Derecho de Asociación	4
1.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	5
1.2 Conflictos Colectivos de Trabajo.....	7
1.2.1 Métodos de solución de conflictos.....	8
1.2.1 Clasificación de los conflictos colectivos en el Ecuador	10
CAPÍTULO II.....	13
EL PLIEGO DE PETICIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA .	13
2.1 Consideraciones Generales del Pliego de Peticiones.....	13
2.2 Tipos de Pliegos de Peticiones.....	14
2.3 Sustanciación del Pliego de Peticiones en la legislación ecuatoriana.....	15
2.3.1 Primera etapa	15
2.3.1.1 Capacidad para intervenir	16
2.3.1.2 Presentación y Contenido	17
2.3.1.3 Notificación y Contestación	17
2.3.1.4 Mediación Obligatoria.....	18
2.3.1.5 Reglas de inasistencia y concurrencia de las partes	20
2.3.2 Segunda Etapa.....	21
2.3.2.1 Procedimiento del pliego de peticiones en primera instancia.....	21

2.3.2.2 Composición del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia.....	22
2.3.2.3 Audiencia de Conciliación.....	23
2.3.2.4 Término de Prueba.....	24
2.3.2.5 Resolución y recursos.....	24
2.3.3 Tercera etapa.....	26
2.3.3.1 Procedimiento del pliego de peticiones en segunda instancia.....	27
2.3.3.2 Composición del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de segunda instancia.....	27
2.3.3.3 Audiencia de Conciliación de segunda instancia.....	28
2.3.3.4 Resolución y recursos.....	28
2.3.3.5 Procedimiento de ejecución del fallo.....	29
2.4 Archivo del pliego de peticiones.....	30
CAPÍTULO III	32
ESTUDIO COMPARATIVO DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y COLOMBIANA.....	32
3.1 El Pliego de Peticiones en la Legislación Colombiana.....	32
3.2 Arreglo Directo.....	34
3.4 Arbitramento.....	36
3.5 Comparación del procedimiento del pliego de peticiones en ambas legislaciones.....	38
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Cuadro 1 Métodos de Solución de Conflictos</i>	10
<i>Cuadro 2 Direcciones Regionales de Trabajo</i>	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1 Primera Etapa</i>	21
<i>Figura 2 Segunda Etapa</i>	26
<i>Figura 3 Tercera Etapa</i>	31

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación nace de la necesidad de analizar la figura jurídica del “Pliego de Peticiones” como aquella herramienta de defensa legal que poseen los trabajadores en la solución de un conflicto colectivo de trabajo. El Pliego de Peticiones lo presentarán los trabajadores debido al incumplimiento u omisión del empleador a alguno de los derechos establecidos en la ley o en el contrato colectivo de trabajo, o, a su vez, para pretender mejorar las condiciones laborales. Ello dado, en beneficio del ejercicio de la tutela efectiva imparcial de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución.

El análisis del Pliego de Peticiones se realizará en función de su sustanciación, contemplado en el Código del Trabajo ecuatoriano, con la etapa de mediación obligatoria, la conformación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje de primera y segunda instancia hasta su debida resolución. Además, se visualizará un análisis comparativo de lo que prevé la legislación colombiana respecto de este tema.

Estará comprendido en tres capítulos: el Capítulo I, denominado “El Derecho Laboral Colectivo y el Conflicto Colectivo del Trabajo”; el Capítulo II, denominado “El Pliego de Peticiones en la legislación ecuatoriana”; y, el Capítulo III, denominado “Estudio Comparativo de la Sustanciación del Pliego de Peticiones en la Legislación Ecuatoriana y Colombiana”. Finalmente, se visualizará las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de titulación.

CAPÍTULO I

EL DERECHO LABORAL COLECTIVO Y EL CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO

1.1 Derecho Laboral Colectivo

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 325 garantiza el derecho al trabajo y además reconoce sus distintas modalidades con una justa remuneración que permita el sustento propio y de su familia. Acorde a ello, en su artículo siguiente, se determinan los principios que soportan este derecho, específicamente en su numeral 7, determinando el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse libremente.

Haciendo referencia a lo dicho con antelación, la rama del derecho laboral que acoge a las organizaciones garantizadas por la legislación será la del “Derecho Laboral Colectivo”. Es por tanto que, se ha estimado oportuno iniciar profundizando el tema citando algunas consideraciones doctrinarias que permitirán formar un criterio sobre lo que comprende este derecho. Según el autor Manuel Osorio (1997): “El Derecho Laboral Colectivo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales” (p. 137). Mientras que, Hueck-Nipperdey asevera que es: “la parte del Derecho de Trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y solución de estos” (citado por Cabanellas de Torres, 2001, p. 10). A su vez, el Dr. César Trujillo (1979), establece que el Derecho Colectivo del Trabajo:

Es la parte del derecho del trabajo que, con sus principios, normas propias, regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales; la celebración, contenido y efectos de los contratos colectivos; la prevención y solución de los conflictos colectivos, y la facultad y la modalidad del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y vida nacional. (p. 40)

Por consiguiente, luego de seguir las definiciones entabladas por la doctrina entendemos que el Derecho Laboral Colectivo viene a ser aquel conjunto de normas laborales dirigidas a regular la relación jurídica existente entre el empleador y los trabajadores coligados con los derechos que poseen para intervenir en la suscripción de contratos colectivos y participar en conflictos de similar naturaleza.

De este modo, una vez percibido en qué consiste el Derecho Laboral Colectivo, vislumbramos a los sujetos que van a ser los protagonistas en el mismo: por una parte el empleador y por otra sus trabajadores debidamente organizados bajo su derecho de libre asociación. Además, se pueden considerar aquellos principios que lo conforman, ya sean los principios generales del derecho laboral o aquellos propios como: “la protección del Trabajador; autonomía colectiva; defensa de los intereses; paz laboral; codecisión en la empresa y participación de los trabajadores en todos los niveles de la vida nacional” (Viteri Llanga, 2006, p. 20). Principios que han sido contemplados, evidenciando aquel carácter proteccionista a favor del trabajador, enfocado en otorgar aquel respaldo especial a la clase trabajadora debido a la posición de inferioridad en la que se encuentra en relación con el patrono.

Acorde con ello, encontramos que el Derecho Laboral Colectivo cuenta con tres instituciones fundamentales establecidas como conceptualización de lo que abarca su universalidad. Para el Dr. Jorge Vázquez López (2010) estas instituciones son las siguientes:

- Asociaciones Profesionales; que son las organizaciones tanto de trabajadores cuanto, de empresarios, reunidos en torno a situaciones provenientes de trabajo y sus relaciones.
- Los conflictos colectivos del trabajo; y que trata los medios y procedimientos para la atención y solución de los conflictos colectivos que se presentan dentro de las empresas; la organización de los tribunales de conciliación y arbitraje; el procedimiento especial para atender las huelgas, paros patronales y los medios de solución de los conflictos; y,
- La Contratación Colectiva; es decir, las normas y regulaciones mediante las cuales, los trabajadores organizados y sus empleadores, suscriben o reforman los convenios o pactos colectivos, únicos en su género, y que aprobados modifican los contratos individuales de trabajo. (p. 27)

En consonancia a esta clasificación, se evidencia que su notable importancia en el ordenamiento jurídico radica en que: “El Derecho Colectivo de Trabajo es la disciplina jurídica que garantiza y desarrolla el ejercicio del universalmente conocido derecho de

asociación sindical” (Afanador Núñez, 2016, p. 13). Es por tanto que continuaremos el presente trabajo analizando lo que concibe este derecho y cada una de las instituciones mencionadas.

1.1.1 Derecho de Asociación

El derecho de asociación aparece de la notable necesidad del trabajador para luchar colectivamente por la observancia de sus derechos, haciéndose imprescindible una base para la conformación de una asociación destinada a defender sus puestos de trabajo y exigir mejores condiciones en su calidad de vida. El derecho de asociación o libertad de asociación “es un derecho tanto de trabajadores, como de empleadores, quienes pueden unirse con el objeto de constituir una agrupación profesional, para velar por sus intereses y defender sus derechos” (Vásquez López, 2010, p. 33). Este derecho se encuentra reconocido en la legislación nacional como internacional, es así que la constitución ecuatoriana vigente contempla que:

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

Numeral 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De la misma forma, el Código de Trabajo ecuatoriano (en adelante CT), reconoce la libertad para asociarse sin distinción alguna:

Art. 440.- Libertad de asociación. - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los

mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. (Código de Trabajo, 2005)

Por otra parte, en la legislación internacional, diversos ordenamientos jurídicos miembros de la Organización Internacional del Trabajo OIT, adoptan a sus legislaciones convenios que son ratificados para considerarlos fuente internacional de derecho en materia laboral. Este es el caso de Ecuador, que ha ratificado el Convenio 87 que contempla todo lo referente a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación frente al Estado. De igual manera el Convenio 98, referido al derecho de organización y de contratación colectiva; a los cuales se referencia como los más sobresalientes ya que en torno a estos se desarrollan las instituciones que conforman al Derecho Laboral Colectivo.

El tratadista Colombiano Fernando Afanador (2016), en su obra “*Derecho Colectivo de Trabajo*”, sintetiza que:

El derecho colectivo de trabajo, como parte de las instituciones jurídico-laborales, es el regulador de las garantías que emanan del derecho de asociación sindical y de las normas y procedimientos que de la misma manera definen y reglamentan los principios de libertad sindical y demás derechos que derivan de este gran principio. (p. 14)

De tal manera nos permite corroborar como las instituciones que conforman el Derecho Colectivo de Trabajo surgen gracias a la existencia de la libertad de asociación. Es así que, las asociaciones profesionales y sindicatos ejerciendo su derecho de organización cuentan con la protección del Estado para afianzar el cumplimiento de sus fines establecidos en el Art. 441 del CT. Además, en el mismo cuerpo legal se establecen los requisitos para su constitución, creación de estatutos y demás reglas relativas.

1.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo

Siguiendo con el presente estudio, es preciso analizar otra de las instituciones del Derecho Colectivo de trabajo: “la Contratación Colectiva”. Este precepto jurídico nace del Derecho a la libertad de contratación contemplado en la Constitución de la República del

Ecuador (2008) en el Art. 66 numeral décimo sexto. El cual garantiza que los trabajadores, ya sea de forma individual o colectiva, poseen la facultad de contratar con el empleador. A su vez, el Art. 326 numeral décimo tercero del mismo cuerpo legal, establece que: “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por tanto, entendemos a la contratación colectiva como aquella institución del Derecho Laboral Colectivo contemplada en la normativa ecuatoriana, teniendo como su instrumento al contrato colectivo el cual emergerá del efecto de las actividades realizadas por las asociaciones profesionales o sindicatos que se reúnan en amparo a su derecho de libertad de asociación y se dirigirán a velar la búsqueda del cumplimiento de todas sus aspiraciones. Según Jorge Egas Peña (1999), “el contrato colectivo de trabajo es un instrumento de paz y armonía en la empresa, cuando es libre y espontáneamente negociado y como tal no puede ni debe ser alterado por la voluntad unilateral de las partes” (p.157). A su vez, la Dra. Graciela Monesterolo Lencioni (2011), define al contrato colectivo de trabajo como un:

Acuerdo en el que interviene la parte empleadora y una asociación profesional de trabajadores que fija las condiciones en las cuales se han de prestar los servicios dependientes y remunerados del sector privado y la de los obreros del sector público. (p. 119)

En definitiva, es evidente su vínculo con las organizaciones puesto que es fruto de sus actividades en donde estarán plasmadas las condiciones de la relación laboral. La ley reconoce y otorga tutela para que el Derecho Laboral Colectivo sea aplicado en la práctica y de nacimiento a la creación de contratos colectivos. El CT (2005) en su Art. 220, contempla que estos serán celebrados entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras donde se fijará aquella normativa dedicada a establecer aquellas bases y condiciones laborales. Conjuntamente, se contempla en el presente capítulo de este cuerpo legal, toda la normativa que abordará a la suscripción del contrato colectivo.

Dicho esto, una vez conocido que este instrumento contendrá todas aquellas bases que van a regular las condiciones laborales para garantizar la paz y armonía en el ambiente de trabajo, surge la cuestión de saber que sucede si nos encontramos frente al incumplimiento de este contrato colectivo o a su vez sean sus contratantes quienes inconformes a las realidades laborales busquen un mejor escenario, es aquí en donde nos encontraríamos frente a un conflicto colectivo del trabajo.

1.2 Conflictos Colectivos de Trabajo

En el transcurso propio de la convivencia social, todas las personas se encuentran expuestas a alguna serie de conflictos que pudieran presentarse en el diario vivir, es por ello que no excusa que esto ocurra en el lugar de trabajo. Como lo manifiesta Cabanellas (1973): “Los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual y colectiva de trabajo” (p. 69). Por lo tanto, de encontrarnos ante un escenario con la existencia de un motivo de disputa que trastorne la relación jurídica que concurre entre las partes en su ambiente laboral da lugar a que se configure un conflicto. Dicho esto, serán los conflictos colectivos de trabajo la tercera institución del Derecho Laboral Colectivo a examinar.

Previamente, es importante saber que otorga la naturaleza colectiva a un conflicto. Es así que la doctrina establece que: “No es la suma de los intereses individuales lo que puede asignar el carácter de colectivo a un conflicto, sino que ha de descubrirse un interés colectivo totalmente distinto del interés individual” (Cabanellas, 1989, p. 37). Razón por la cual, entendemos que lo que calificará a un conflicto como colectivo, no deberá ser el reflejo de una contrariedad correspondiente a cantidad, sino más bien de la calidad de las partes que en el conflicto intervengan.

Partiendo de ello, es oportuno citar el aporte de algunos autores que determinan que el conflicto colectivo de trabajo es aquel que: “Afecta a una colectividad y produce desequilibrio entre dos factores de la producción, pudiendo lesionar intereses de terceros y de la sociedad” (Valencia, 1979, p. 434). Mediante esta definición se logra percibir a los conflictos por sus efectos más no por su definición ya que se mencionan los posibles perjuicios que causarían, afectando no solo a una persona individualmente sino a la colectividad en general.

En el conflicto, los trabajadores promueven la defensa de sus derechos y aspiraciones en los aspectos generales de su relación de trabajo, que tiende al cumplimiento de las obligaciones patronales y a mejorar sus derechos económicos, sociales y sindicales; modificando, suspendiendo o creando condiciones de trabajo más favorables, las mismas que pueden contenerse en la Constitución, el Código de Trabajo, los contratos colectivos o las actas transaccionales. Instituto Nacional de Educación Laboral (INEL, 1987, p. 9)

En otras palabras, entendemos que los conflictos laborales colectivos son controversias que han de suscitarse por los intereses que devengan de la relación entre los trabajadores coaligados y el empleador. Estos conflictos pueden originarse debido al incumplimiento por parte del empleador al contrato colectivo o a un acta transaccional, otra razón puede radicarse en aquella negativa por parte de los empleadores a las solicitudes realizadas por los trabajadores. Conjuntamente, devienen de la necesidad que mantienen los trabajadores para buscar mejorar sus derechos con relación a óptimas condiciones laborales y con ello una sociedad justa por medio de una relación obrero- patronal de calidad.

Los conflictos colectivos de trabajo cuentan con reconocimiento legal por lo que en la normativa se encuentran determinados los métodos de solución con su respectivo procedimiento. Es oportuno puntualizar los elementos que configurarán al conflicto laboral colectivo, los cuales son: la confrontación y la pugna de intereses entre trabajadores y empleadores; es decir la existencia de una pluralidad de litigantes, así como un interés incorporado bajo una regulación sindical. “La significación del conflicto colectivo en el plano jurídico, está dada por el reconocimiento legal del mismo y, por ende, de la existencia de sistemas o procedimientos propios para su solución” (INEL, 1987, p. 11). De manera que, se continuará el análisis con los métodos existentes para solventar este tipo de conflictos en el ámbito laboral.

1.2.1 Métodos de solución de conflictos

Al encontrarnos frente a un conflicto lo primordial es hallar un mecanismo para su solución. De tal modo, se estima que: “el conflicto colectivo se termina por estar en juego los intereses abstractos de la categoría, mientras el conflicto individual se promueve con vistas a la tutela de un interés concreto de los individuos” (Jaeger, 1936, p. 10). Con respecto

a la resolución de los conflictos laborales que son de ámbito individual estos pueden ser sometidos a la justicia ordinaria y tendrán la posibilidad de ser resueltos mediante el acuerdo de las partes con los diferentes mecanismos establecidos en la norma para ellos. En cuanto a materia colectiva se trate, que es el tema concerniente a este estudio, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su Art. 326 numeral 10: “se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos colectivos de trabajo y formulación de acuerdos”. Es, por tanto, que el medio para solventar este tipo de conflictos siempre será primero el diálogo social que procure llegar a un acuerdo armónico entre las partes.

Al encontrarnos ante un escenario que imposibilite concretar un acuerdo por medio del diálogo entre las partes para dar por terminado al conflicto, el mismo artículo anteriormente referido de la Constitución en su numeral doceavo manda que: “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De tal manera, quienes tengan la competencia para la resolución de los conflictos colectivos laborales en el Ecuador serán los tribunales de conciliación y arbitraje.

Como lo comenta el autor ecuatoriano Jorge Vásquez (2010), a partir de la Constitución de 1929: “se han establecido los tribunales de conciliación y arbitraje como medio de atención y solución de los conflictos con una estructura que se ha mantenido por muchos años” (pp. 237-238). Verificándose que esto se sigue conservando hasta la actualidad. Es por ello que, Ernesto Krotoschin (1947) ostenta que los sistemas de conciliación y arbitraje: “resultan el medio más usual y eficaz para que el Estado, al intervenir en los procedimientos respectivos, imponga soluciones que, a su vez, conviertan la conciliación y el arbitraje en instrumento de política social” (p. 108). Por tanto, su finalidad estará dirigida a dar por finiquitado el conflicto, impidiendo que las partes acudan a la justicia ordinaria para evitar una demora innecesaria y de tal manera procurar una solución expedita en este tipo de procedimientos que tengan carácter de transigibles; de modo que, conformado el Tribunal pueda emitir una resolución que sea de cumplimiento obligatorio para las partes.

La Dra. Graciela Monesterolo Lencioni (2011), sintetiza tres métodos de solución de conflictos en su obra *“Los Conflictos Colectivos del Trabajo”* citado a continuación:

Cuadro 1

Métodos de Solución de Conflictos

Métodos de solución de conflictos

- Conciliación: Partes de un proceso judicial por el que las partes alcanzan un acuerdo con la ayuda de un juez; o, método por el cual un tercero propone posibles soluciones, que las partes pueden aceptar o rechazar.
 - Mediación: Negociación asistida por un tercero imparcial para que las partes arriben a un acuerdo que pongan fin a sus diferencias.
 - Arbitraje: Mecanismo extrajudicial por el cual por el cual las partes de mutuo acuerdo someten a un tercero imparcial sus controversias, siempre que sean susceptibles de transacción.
-

Obtenido de: (Monesterolo Lencioni, 2011, p. 205)

De conformidad a la categorización expuesta y explicada adecuadamente con cada una de sus conceptualizaciones por la autora se entiende porque la normativa laboral ha reconocido a la conciliación, mediación y arbitraje como los medios para dar por finalizados los conflictos laborales colectivos en el Ecuador. Es importante destacar que solamente deben someterse a consideración aquellas cuestiones susceptibles a transacción para ser solucionadas. En definitiva, los conflictos colectivos de trabajo en Ecuador serán sustanciados ante un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en donde, “el Código de Trabajo contempla la obligatoriedad de mediar, conciliar y arbitrar en la resolución de conflictos colectivos” (Flores Ruiz, 2012, p. 26).

1.2.1 Clasificación de los conflictos colectivos en el Ecuador

Una vez evidenciados los mecanismos acogidos para la solución de los conflictos colectivos en la normativa ecuatoriana, se considera pertinente hacer referencia a la clasificación propuesta por el Dr. Jorge Vázquez López (2010), en su obra “*Derecho*

Colectivo de Trabajo” sobre los conflictos laborales colectivos que mantienen un trámite procesal en el Ecuador:

Conflicto por Pliego de Peticiones: Previsto por el Código de Trabajo para resolver los pliegos de peticiones. Se los somete a conocimiento de Tribunales de Conciliación y Arbitraje de primera y segunda instancia.

La Reclamación Colectiva: Mantiene un trámite especial que consta con una instancia definitiva y única a resolver ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Posee similitudes con el pliego de peticiones pero se diferencia en que busca una solución mas expedita y se basa en problemas exclusivamente relacionados con la contratación colectiva. (pp. 134-135)

De manera que, el propio autor hace referencia a que esta clasificación ya se encuentra sobreentendida en legislación ecuatoriana puesto que cuentan con una diligencia expresa para su tramitación. El procedimiento de la reclamación colectiva si bien se parece al pliego de peticiones, este busca una solución más expedita para finiquitar los problemas exclusivamente referidos a la contratación colectiva por medio de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje. La presentación de un pliego de peticiones es donde se hará efectivo aquel reclamo en beneficio de la clase trabajadora. De esta forma, el CT dedica uno de sus capítulos, el Título V a los conflictos colectivos en donde se instituye el procedimiento correspondiente al Pliego de Peticiones y la instauración de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que será repasado en el siguiente capítulo.

El Derecho Laboral Colectivo surge con el objetivo de otorgar aquella protección al trabajador y al empleador con la autodefensa por medio de la instauración de asociaciones profesionales o sindicatos, el establecimiento de procedimientos y el reconocimiento de medidas que ayuden a la solución de conflictos colectivos de trabajo. Ante este último escenario, se establece la posibilidad de presentación de un pliego de peticiones para

garantizar el reclamo de la clase trabajadora con el fin de salvaguardar la efectiva observancia de los derechos laborales colectivos en el desarrollo de las relaciones entre el empleador y sus trabajadores.

CAPÍTULO II

EL PLIEGO DE PETICIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

2.1 Consideraciones Generales del Pliego de Peticiones

Una vez analizado el conflicto colectivo de trabajo y sus métodos de solución, la legislación ecuatoriana en su normativa laboral contempla la figura del pliego de peticiones con el propósito de poner fin a un conflicto colectivo del trabajo, razón por la cual el autor Fernando Afanador Núñez (2016) señala que un conflicto colectivo: “se resuelve mediante el mecanismo de la negociación de un pliego de peticiones entre un empleador y sus trabajadores” (p. 192) Figura motivo del presente trabajo investigativo que será analizada a lo largo de este capítulo.

Es significativo partir comprendiendo: ¿Qué es un Pliego de Peticiones? La figura del Pliego de Peticiones es contemplada por el Código del Trabajo ecuatoriano en su Art. 468, en donde no se establece una definición exacta de lo que es esta figura, más bien solo se la menciona al estipular que al haberse suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, se presentará un pliego de peticiones concretas ante el Inspector del Trabajo; por lo que finalmente se lo puede identificar como un tipo de conflicto laboral colectivo. De modo que, el legislador al haber omitido determinar con exactitud lo que es esta figura, acudimos a la doctrina para precisar una definición. Es así que el Dr. Jorge Vásquez López (2010), especifica que el pliego de peticiones:

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

Por consiguiente, entendemos que el pliego de peticiones no es más que una solicitud o un petitorio hecho a cargo de los trabajadores coaligados ante su empleador con el objetivo de buscar mejores condiciones laborales o beneficios adicionales a los que se encuentren establecidos en los contratos de trabajo o en la ley. De donde resulta que, una vez originado el conflicto colectivo, el catedrático ecuatoriano Dr. Carlos Astudillo Espinoza (1974) expone lo siguiente:

La parte perjudicada presenta el pliego de peticiones que contendrá los siguientes motivos: causa y objetivos, las han de impulsar a actuar en tal forma. Surge la idea de saber el límite que tienen los obreros de pedir a los patronos, y como la Ley no establece dicho límite, suponemos que en todo momento y en todo caso, cuando se envíe el pliego de peticiones a la autoridad correspondiente, en el, han de ir precisados en la mayor lógica y equidad posibles, las condiciones y aspiraciones que proponen han de ser lógicas para no convertirse en absurdos; y han de ser justas, para que el patrono y los patronos coaligados pueden satisfacerlas. (p. 76)

De acuerdo a lo antepuesto, estas peticiones no deberán ser irracionales. Es oportuno diferenciar al Pliego de Peticiones con la demanda debido a que muchas veces puede ser visto como tal y desencadenar confusiones. Si bien ambas comparten características similares, como ser un mecanismo para dar inicio a un proceso puesto a la resolución de terceros, el pliego finalmente terminará en una resolución mientras que la demanda termina en una sentencia. Además, el pliego de peticiones requiere la existencia de una asociación sindical o una coalición para su presentación mientras que la demanda no necesariamente requiere de organización alguna ya que el actor la puede interponer por si solo sin pertenecer a ningún tipo de asociación. Dicho esto, es importante conocer el tipo de solicitudes que se plasmarán en el pliego de peticiones por lo que a continuación vislumbraremos una clasificación correspondiente.

2.2 Tipos de Pliegos de Peticiones

Para estar al tanto la finalidad de las solicitudes expuestas en los pliegos de peticiones observaremos una categorización propuesta por Ramiro Acosta Cerón (1982) sobre los tipos de pliegos de peticiones los cuales se dividen de la siguiente manera:

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

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

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

En definitiva, conjeturo acertada esta clasificación doctrinaria puesto que nos permite comprender la naturaleza que van a contener las solicitudes presentadas en un pliego de peticiones de manera que facilitará su suscripción al entender porque tipo de pliego se encaminarían de acuerdo a sus motivaciones. Una vez comprendida la fundamentación de esta figura es viable continuar el estudio de la sustanciación presente en la legislación ecuatoriana. El sistema procesal del pliego de peticiones lo desarrolla el CT el cual será analizado a continuación.

2.3 Sustanciación del Pliego de Peticiones en la legislación ecuatoriana

La figura del pliego de peticiones en la legislación ecuatoriana está desarrollada en el Código del Trabajo en su Título II, Capítulo II, a partir del Art. 468. De manera ilustrativa, se ha dividido a dicho procedimiento en tres diferentes etapas que si bien no se encuentran expresamente establecidas en la ley, esta segmentación permitirá ejecutar un análisis más óptimo. Además, al final de cada etapa será presentado un flujograma para sintetizar el contenido y sustanciación contemplada en la normativa.

2.3.1 Primera etapa

La primera etapa a desarrollar, dividida de forma ilustrativa, en torno al trámite del pliego de peticiones comprenderá lo correspondiente a la capacidad para intervenir en el

conflicto laboral colectivo, la presentación y el contenido del pliego de peticiones, su notificación y contestación, y finalmente lo que comprende la fase de mediación obligatoria con sus reglas en cuanto a la inasistencia y concurrencia de las partes.

2.3.1.1 Capacidad para intervenir

Al estar frente a un conflicto suscitado entre el empleador y sus trabajadores se habilita la presentación de un pliego de peticiones. Es aquí en donde inicia una primera etapa, en la cual es fundamental abordar comprendiendo quienes poseen la capacidad para intervenir en este conflicto colectivo de trabajo. Tal y como lo establece la ley, en primer plano, tendrá la capacidad para intervenir aquella persona quien sea titular de derechos y obligaciones, y a la vez, como lo establece el CT, específicamente todos los trabajadores de una empresa que posean aquella aptitud para asociarse y ser parte del conflicto.

Por tanto, los trabajadores bajo su derecho de libertad de asociación, analizado en el primer capítulo, gozan de la capacidad de conformar sindicatos, asociaciones u organizaciones de empresas, pero únicamente quien tiene la capacidad para intervenir en el conflicto colectivo es el “Comité de Empresa” por lo tanto será quien presente el pliego de peticiones justificando debidamente su representatividad, es decir que demuestre que cuentan con la capacidad para intervenir. La organización autorizada en este caso es el Comité de Empresa y a su falta la conformación de un Comité Especial Único conformado para tales efectos como lo prevé el Art. 512 del CT.

De igual manera “acreditarán esta personería con sus respectivos nombramientos registrados ante la autoridad y copia del acta de asamblea general que les faculte intervenir en los conflictos” (Vásquez López, 2010, p. 149). El Comité Especial Único no cuenta con personería jurídica al ser una organización ocasional por lo que deberá justificar sus atribuciones por medio de un acta constitutiva donde consten sus facultades y nombramientos correspondientes para su presentación.

2.3.1.2 Presentación y Contenido

Una vez se haya suscitado el conflicto colectivo de trabajo, es decir, de no haberse podido superar de forma directa o utilizando los medios para solucionar las contrariedades entre los trabajadores y el empleador dará lugar a la presentación del pliego de peticiones a cargo de la organización que posea autorización, como ya se indicó anteriormente, el Comité de Empresa o el Comité Especial Único. Para su presentación y contenido nos remitiremos al CT (2005), con exactitud al Art. 468, en donde se prevé que deberá ser presentada ante el Inspector del trabajo y deberá contener peticiones concretas.

La normativa no determina requisitos especiales ni formalidad alguna que deba poseer un pliego de peticiones en cuanto a su contenido, por lo cual entendemos que corresponde remitirnos a una norma supletoria. Como lo dispone el Art. 6 del mismo cuerpo legal será el Código Orgánico General de Procesos COGEP (2015) su normativa supletoria. En la cual se establecen los requisitos de la demanda en su Art. 142; por lo que se estima que deberá cumplir con el mismo contenido de esta, entendiendo que se sujetará a las circunstancias o situaciones especiales que fueran aplicables a la materia. Como anteriormente se señaló, esto no debe ser motivo para confundir al pliego de peticiones con la demanda.

2.3.1.3 Notificación y Contestación

Luego de ser presentado ya el pliego de peticiones, este será interceptado por el Inspector del Trabajo, quien procederá a notificar dentro de las veinticuatro horas siguientes al empleador o a su representante. Cabe acotar que, desde la fecha de notificación corre la inmunidad laboral que concede la ley a favor de los trabajadores; lo que significa que existe una prohibición de su despido por parte del empleador. Posterior a esta notificación, se le otorgará tres días al empleador para que proceda con la contestación.

Tal y como lo que sucede con el contenido de la presentación del pliego de peticiones, en este caso tampoco existe en la ley una determinación sobre el contenido de esta contestación por parte de los empleadores o sus representantes. Es por ello que, se seguirán los mismos requisitos previstos en el COGEP para la contestación de la demanda, claro está, ajustado a los parámetros concernientes a la materia.

Es importante puntualizar que esta contestación goza de carácter obligatoria, pues será la que defina lo que ocurra en adelante con el conflicto. Es por tanto que surgen tres alternativas determinadas en la ley, donde se establece de qué forma puede ser esta contestación. Pudiendo ser una contestación positiva, una contestación negativa o una contestación parcialmente positiva las cuales consisten en lo siguiente:

- Contestación positiva: Esta contestación consiste en aceptar la totalidad de las peticiones expuestas en el pliego.
- Contestación negativa: Al contrario, esta consiste en rechazar todos los puntos del pliego de peticiones.
- Contestación parcialmente positiva: Como la palabra lo indica, significa que hay puntos que serán aceptados del pliego de peticiones, pero no en su totalidad pues hay otros que no.

Si la contestación es íntegramente positiva a las peticiones de los trabajadores esta pondrá fin al conflicto con un acta firmada por las partes ante el Inspector del trabajo. Mientras que, si la contestación fuere negativa o parcialmente positiva, se continuará con la sustanciación del proceso. Es transcendental indicar que la falta de contestación, será tomada como rebeldía y su efecto en la normativa laboral se considera como causal de declaratoria de huelga. El acta transaccional a firmarse, en la contestación positiva o parcialmente positiva gozará de fuerza de sentencia ejecutoriada.

2.3.1.4 Mediación Obligatoria

Como lo conocimos precedentemente, al no haber una contestación enteramente positiva a las peticiones presentadas se continuará con la sustanciación del proceso para la solución del conflicto colectivo. Es, por tanto, que el Código del Trabajo ecuatoriano contempla la etapa de mediación obligatoria en su Art. 470 para su continuación. La norma nos indica que los trabajadores al no obtener respuestas completamente favorables o a su falta de contestación, el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral en donde sus funcionarios tendrán la facultad de solicitar la comparecencia de las partes las veces que sean necesarias, con el fin de que en un término de quince días se procure la solución del conflicto. Cabe acotar que el término

de duración establecido puede ser prorrogado una sola vez a petición conjunta de las partes por otros quince días adicionales.

Al finalizar esta mediación obligatoria, se tendrá tres direcciones a seguir las cuales son:

- Llegar a un acuerdo: Si las partes logran llegar a un acuerdo en la presente etapa, se procederá a la suscripción de un acta de mediación que pondrá fin al conflicto.
- Llegar a un acuerdo parcial: De obtener solamente un acuerdo en ciertos puntos, se suscribirá un acta de mediación que contendrá los puntos que hayan sido logrados y los que no. Se pondrá fin al conflicto en los puntos acordados y se continuará el trámite a en una siguiente etapa.
- No llegar a un acuerdo: Si ulterior a lo actuado, no se ha logrado obtener acuerdo alguno, se firmará un acta de imposibilidad y se remitirá el expediente respectivo al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones, para la continuación del proceso.

Como hice referencia previamente, el acuerdo en esta etapa de mediación obligatoria dará por terminado el conflicto. Por el contrario, el no obtener acuerdo alguno o de existir acuerdo parcial, da lugar a seguir con su trámite. De ser el caso, la competencia regresa al Inspector del Trabajo, quien solicitará la conformación del Tribunal inferior de Conciliación y Arbitraje para la resolución del conflicto en una primera instancia. La normativa establece que existe prohibición de declaratoria de huelga mientras dure este periodo de negociación, a menos que se despida a los trabajadores.¹

La utilidad de esta etapa de mediación sigue siendo importante, ya que por su forma de atención y solución, sin formalidades especiales y con amplia libertad de las partes para exponer sus puntos de vista, para hacer propuestas y contra propuestas, sin compromisos formales, permite en gran medida la solución de muchos conflictos que por pequeños aspectos puntuales las partes no han dado soluciones y la gestión o intervención de funcionarios capacitados en estas técnicas, ha permitido resultados exitosos. (Vásquez López, 2010, pp. 157-158)

Se considera sumamente importante la etapa de Mediación Obligatoria prevista, puesto que la mediación al ser un método alternativo para la solución de los conflictos,

¹ Código de Trabajo. Capítulo II, Art. 471.- Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

permite que las partes intercambien sus propuestas y puntos de vista con el fin de buscar una solución consensuada ante el funcionario administrativo correspondiente. De modo que, se otorgue aquella atención a las ideas expuestas por las partes sin compromisos formales mas solo como aquella herramienta que permita la solución del conflicto. “Es mas lo tratado es esta etapa de mediación no queda constancia alguna, solo un resumen de los puntos acordados y de aquellos en los que no hubo solución”. (Vásquez López, 2010, p. 159) Además, esta etapa mantiene ciertas reglas de inasistencia y concurrencia de las partes las cuales se revisarán en la siguiente sección.

2.3.1.5 Reglas de inasistencia y concurrencia de las partes

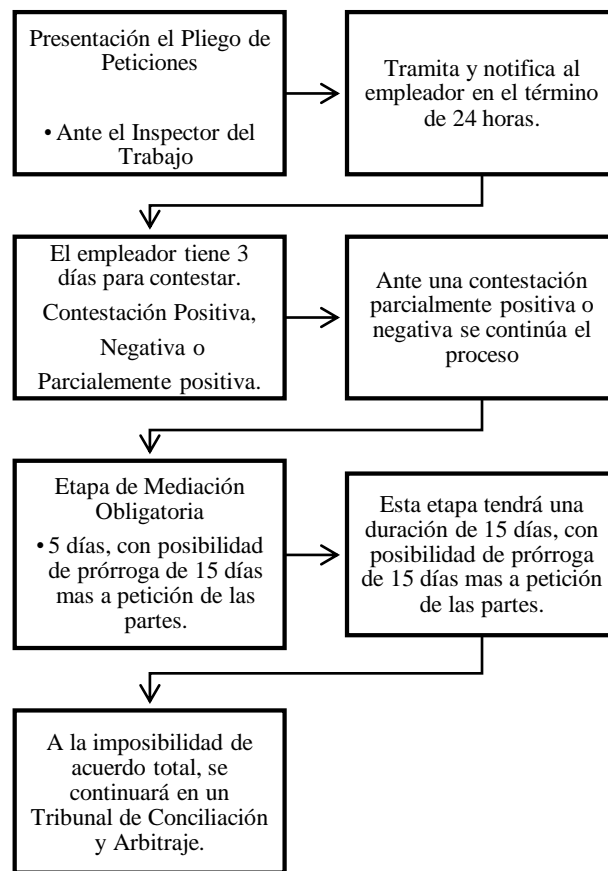
Es importante conocer cuáles son los efectos que traen consigo la inasistencia de las partes a la etapa de mediación obligatoria. En el caso de que la parte empleadora sea la que no asistiese a dos reuniones seguidas de forma injustificada, se culminará esta etapa y se devolverá el expediente correspondiente al Inspector del Trabajo para la próxima integración del Tribunal inferior de Conciliación y Arbitraje en una siguiente etapa. De otra manera para los trabajadores ya que si son quienes no asistiesen a las reuniones convocadas, se deberá esperar que se cumpla la totalidad de los quince días de duración establecidos para la presente etapa.

En cuanto a la concurrencia de las partes a esta etapa, los trabajadores comparecerán por medio de sus representantes, mientras que los empleadores podrán hacerlo por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados legalmente. A su vez, las partes que hayan concurrido a esta mediación como representantes de las partes, no se les concederá por prohibición expresa de la ley laboral, que posteriormente sean elegidos como vocales de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Como se indicó al comienzo del presente capítulo, se visualizará cuadro ilustrativo a continuación el cual sintetiza el procedimiento correspondiente a una primera etapa en la que se ha dividido el proceso, iniciando con la presentación del pliego de peticiones hasta finalizar la etapa de mediación obligatoria cuando existe una imposibilidad de acuerdo y se continúe con el trámite.

Figura 1

Primera Etapa



Elaborado: Zambrano, L. (2020) Fuente: Código del Trabajo

2.3.2 Segunda Etapa

Continuando con el análisis, la segunda etapa consistirá en abarcar el procedimiento concerniente a la sustanciación del pliego de peticiones en primera instancia con la composición de su Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la audiencia de conciliación, el término de prueba y por último la resolución y los recursos correspondientes a interponerse.

2.3.2.1 Procedimiento del pliego de peticiones en primera instancia

Como lo examinamos en la primera etapa, a la imposibilidad de un acuerdo se finiquita la fase de mediación obligatoria dando lugar a seguir con la sustanciación del

procedimiento. Posterior a ello, la Dirección Regional de Trabajo devolverá el expediente al Inspector del Trabajo para la continuación del trámite y es aquí donde el conflicto se someterá a un procedimiento de primera instancia en un Tribunal inferior de Conciliación y Arbitraje.

2.3.2.2 Composición del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia

En su continuación, nos vemos ante el sometimiento del conflicto a un Tribunal inferior de Conciliación y Arbitraje. Seguido, para la conformación del Tribunal, el Inspector del Trabajo será el encargado de recibir el expediente y ordenar a las partes que en el término de cuarenta y ocho horas nominen a sus vocales principales y suplentes para la conformación del Tribunal inferior de Conciliación y Arbitraje. En las veinticuatro horas siguientes a la nominación estos deberán posesionarse. Si las partes no nombran a sus vocales, el Inspector del Trabajo tendrá la facultad de nombrarlos de oficio o en el caso de que no se hayan posesionado, el Inspector se encargará de designar a nuevos vocales para que sustituyan a los que no se posesionaron.

Quienes compongan este tribunal serán: el Inspector del Trabajo, quien será el encargado de presidir; dos vocales del empleador, con dos suplentes; y, dos vocales del trabajador, con dos suplentes; por lo que habrá el total de cinco miembros para conformarlo. La designación de los vocales suplentes se hace con el fin de prevenir la ausencia de los principales. De hecho, la ley establece que, para ser vocal del tribunal, no deben haber tenido un interés directo en la empresa o en la causa que se está tramitando, porque de haberlo recaerá en el delito de prevaricato. Respecto a la designación de un secretario, su nominación se dará por la totalidad de los vocales del tribunal fuera de su seno y este tendrá voz, pero no voto.

Las partes que hayan concurrido a la mediación obligatoria como representantes de las partes quedan inhabilitadas para ser nuevamente elegidos como vocales para formar parte de dichos tribunales. Razón lógica prevista ya que quienes se encuentren presentes en la mediación serán previamente conocedores de todos aquellos aspectos que fueron analizados durante su desarrollo y al momento de ser partícipes del tribunal no serían miembros óptimos para tener una decisión neutral.

Los miembros y el secretario del Tribunal, así como los peritos que hubieren intervenido en la sustanciación del conflicto, tendrán derecho a percibir los honorarios que fijará el Director Regional del Trabajo, según se trate de Tribunales de primera o de segunda instancia, a cuenta de las partes, en los porcentajes que la misma autoridad determine. La percepción de cualquier emolumento no fijado por la autoridad del trabajo constituye delito de concusión. (Monesterolo Lencioni, 2011, p. 220)

Indiscutiblemente, tanto los miembros del Tribunal como su secretario designado, deberán actuar competentemente en torno a la ley ya que se regirán al Código Orgánico de la Función Judicial en virtud que estos estarán investidos como si fueran jueces. Una vez posesionados los vocales y nombrado el Secretario este organismo se encuentra con la capacidad de atender un pliego de peticiones, de avocar conocimiento y solventar los siguientes pasos procesales.

2.3.2.3 Audiencia de Conciliación

Como siguiente paso procesal, ya constituido el respectivo Tribunal, quien preside tendrá el término de dos días para convocar a la Audiencia de Conciliación fijando el respectivo día y hora. El Tribunal será el encargado de precisar bases de conciliación las cuales serán mínimos respecto a las pretensiones, y no tendrán carácter de obligatorias. Las partes al conocer estas bases de conciliación entabladas poseen la facultad de aceptarlas o rechazarlas.

A la comparecencia de esta Audiencia de Conciliación, acudirán las partes conjuntamente con su abogado defensor. Concretamente, en el caso de los trabajadores, quienes asistan serán sus representantes con la respectiva credencial para avalar su condición, mientras que por parte del empleador este podrá asistir por sí mismo o por medio de procuración judicial o poder especial. El desarrollo de esta audiencia consistirá en que cada parte dará a conocer sus exposiciones mientras que el tribunal será el encargado de oír a cada una de ellas. De aceptar las bases de conciliación propuestas por el tribunal, las partes asistentes suscribirán un acta que tendrá fuerza ejecutoria, en la que conste todo lo convenido. La normativa determina que en ningún caso el tribunal aceptará como condición

de arreglo remover a alguno de sus trabajadores reclamantes, a excepción de que hayan faltado contra el empleador o sus bienes.

2.3.2.4 Término de Prueba

Las partes ante la imposibilidad de llegar al desarrollo de la audiencia de conciliación perpetrada, la normativa contempla un término de prueba e indagaciones contemplado en el Art. 479 del CT. En donde se establece que el Tribunal aperturará este periodo por un término de seis días los cuales servirán para incorporar informes, recibir declaraciones, etc. Este término no cuenta con posibilidad de prórroga alguna.

El Tribunal para sesionar deberá convocar a sus vocales tanto principales como suplentes y solamente se podrá sesionar cuando estén presentes, por lo menos, tres de los vocales. Razón por la que, en caso de la inasistencia de uno de los vocales a la reunión, le precederá el respectivo suplente de acuerdo al nombramiento establecido. Es sumamente indispensable la asistencia del Inspector del Trabajo, ya que al ser quien la preside, sin su comparecencia no se llevará a cabo la sesión.

“Para mejorar la sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo se requiere la ampliación del término establecido para la etapa de práctica de pruebas, dado que en la realidad jurídica del Ecuador el término previsto no se cumple” (Moscoso, 2017, p. 110). El término de duración previsto para esta etapa es considerado en muchos casos insuficiente debido que, para presentar las pruebas correspondientes como evaluaciones o informes, muchas veces depende de otras instituciones quienes en este caso serían estas las que incumplan lo establecido en la ley.

2.3.2.5 Resolución y recursos

Una vez concluido el término de prueba e indagaciones observado en el punto anterior, en los tres días hábiles siguientes, el tribunal deberá dictar su fallo o laudo arbitral motivado el cual debe ser aprobado con tres votos conformes. Esto quiere decir que, al menos tres de los cinco vocales del Tribunal, deben estar acordes con el criterio finalmente

tomado del acuerdo a los argumentos y elementos empleados en el desarrollo de la primera instancia.

Para efectos de dictar el fallo, el Presidente del Tribunal debe convocar a los vocales a una sesión reservada, en la cual se evaluarán las pruebas presentadas por cada una de las partes, sus argumentos, actuaciones y posiciones en el conflicto, sus alegatos y aplicando los principios de la sana crítica, los vocales deberán elaborar el fallo. (Vásquez López, 2010, p. 168)

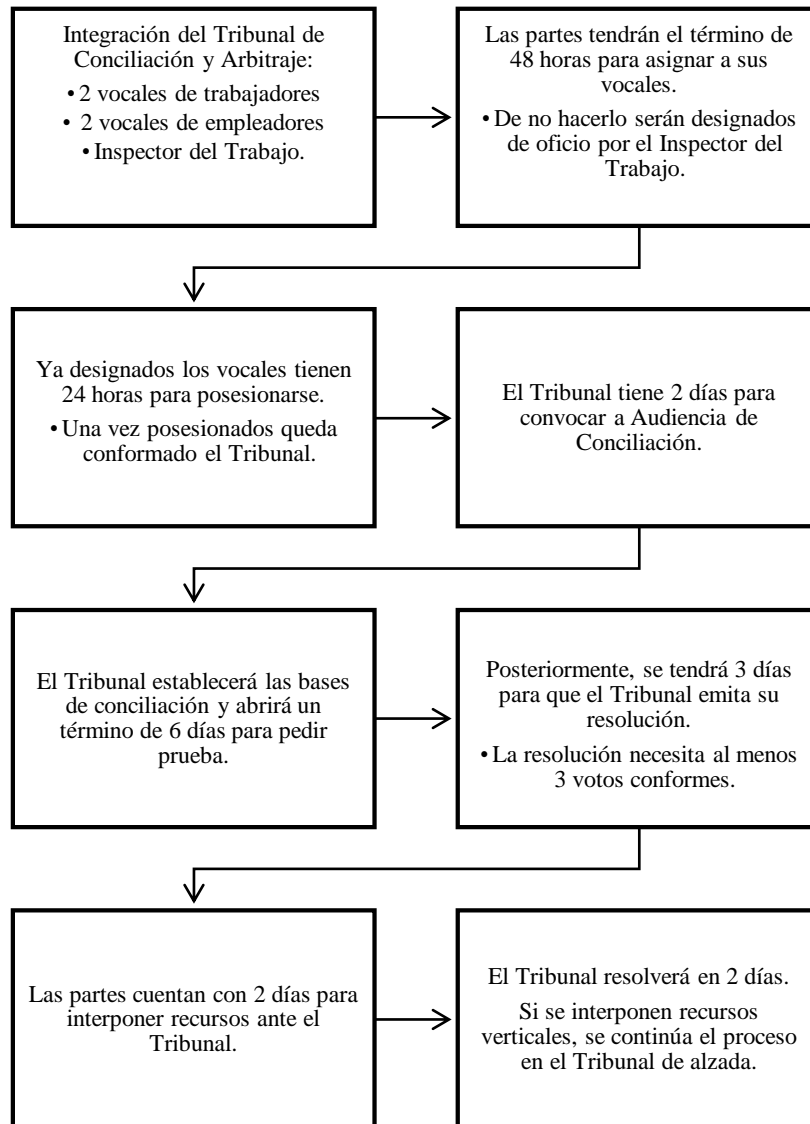
El contenido de esta resolución debe ser expositiva, motivada y resolutive en base a los principios de derecho común. Ante este fallo, la ley da la posibilidad de interponer recursos ante el mismo tribunal. Los recursos a interponer serán los mismos que contempla el COGEP: recursos horizontales y recursos verticales. En este caso, los recursos horizontales: aclaración y ampliación, contarán con un término de dos días para interponerlos con la previa notificación del fallo. El Tribunal posteriormente, tendrá el término de dos días adicionales para dictar su resolución.

Si se interponen recursos verticales, en este caso: apelación o nulidad, una vez notificado el fallo también se tendrá dos días término para interponerlos, pero el proceso continuará en el Tribunal de alzada, el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje. En el caso de que su interposición haya sido oportuna, la ley establece que no se lo podrá negar bajo ningún motivo. Además, es importante acortar, que así mismo la normativa establece que no habrá cabida para interponer un recurso de hecho ni existirá la posibilidad de adherirse al recurso de apelación que la parte contraria interponga. Si los recursos no se interponen como la ley lo prevé dentro del respectivo término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

A continuación, encontraremos el cuadro ilustrativo que sintetiza lo concerniente a la segunda etapa del trámite del pliego de peticiones conteniendo el procedimiento del pliego de peticiones en el Tribunal Inferior de Conciliación y Arbitraje en su primera instancia:

Figura 2

Segunda Etapa



Elaborado: Zambrano, L. (2020) Fuente: Código del Trabajo

2.3.3 Tercera etapa

Finalizada la segunda etapa, con la presentación de un recurso de apelación ante la resolución del tribunal de primera instancia, avanzamos ahora a una tercera etapa que comprenderá al procedimiento del pliego de peticiones en su segunda instancia. Iniciando con la composición de su Tribunal, la audiencia de conciliación de segunda instancia, la resolución de la misma y el procedimiento para la ejecución del fallo.

2.3.3.1 Procedimiento del pliego de peticiones en segunda instancia

Como se lo mencionó, esta segunda instancia corresponde a una tercera etapa en la sustanciación del presente procedimiento luego de la interposición de un recurso vertical ante la resolución del Tribunal de primera instancia. Es por ello que, el trámite pasará a ser sustanciado ante el Director Regional del Trabajo en un Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

Como lo establece el CT en su Art. 486, para conocer de estos conflictos laborales de naturaleza colectiva en segunda instancia, estarán los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje quienes tendrán sus respectivas sedes en donde funcionen las Direcciones Regionales de Trabajo las cuales están determinadas de conformidad a la estructura vigente del Ministerio de Trabajo y se divide de la siguiente manera:

Cuadro 2

Direcciones Regionales de Trabajo

JURISDICCIÓN DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DE TRABAJO		
DIRECCIONES REGIONALES	SEDE	JURISDICCIÓN (DELEGACIONES PROVINCIALES)
Región 1	Ibarra	Carchi, Imbabura, Sucumbíos y Esmeraldas
Región 2	Quito (matriz)	Pichincha, Napo y Orellana
Región 3	Portoviejo	Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas
Región 4	Ambato	Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua y Chimborazo
Región 5	Guayaquil	Guayas, Los Ríos, Santa Elena, Bolívar y Galápagos
Región 6	Cuenca	Azuay, Cañar y Morona Santiago
Región 7	Loja	Loja, Zamora Chinchipe y El Oro

Datos obtenidos en: <http://www.trabajo.gob.ec/direcciones-regionales-del-trabajo/>

(Fuente: Ministerio del Trabajo)

2.3.3.2 Composición del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de segunda instancia

Una vez revisadas las respectivas sedes que han sido asignadas por los Tribunales Superiores, es transcendental conocer su composición. Para la integración de los referidos Tribunales, se le hace de igual forma que el procedimiento ya analizado en primera instancia. Contarán con cuarenta y ocho horas para que las partes nominen a sus vocales y en un término máximo de veinticuatro horas estos deberán posesionarse ante el Director Regional del Trabajo.

Su conformación estará compuesta por dos vocales elegidos por los trabajadores con sus respectivos suplentes, dos vocales elegidos por el empleador de igual manera con sus suplentes y el Director Regional del Trabajo quien será el encargado de presidir el Tribunal. Simultáneamente, se nombrará un secretario que será actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva o quien haga sus veces, en este caso sí tendrá voz pero no voto.

La ley manda que, en caso de existir algún impedimento o a la imposibilidad de asistencia del Director Regional del Trabajo, deberá ser reemplazado por su respectivo subrogante; de no contar con uno será designado por el Ministro de Trabajo, siempre y cuando se cumpla con la condición de que este nombramiento tiene que recaer necesariamente en un abogado. Una vez conformado dicho Tribunal, se continuará con la Audiencia de Conciliación de segunda instancia.

2.3.3.3 Audiencia de Conciliación de segunda instancia

Siguiendo con la secuencia de la sustanciación del pliego de peticiones, una vez ya se haya constituido y posesionado el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, el Director Regional del Trabajo convocará a Audiencia de Conciliación fijando su día y hora, debiendo realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión del Tribunal. Dentro de esta audiencia, solo se resolverán los puntos donde versa el recurso y su desarrollo será de manera similar como en la audiencia de primera instancia: escuchando la intervención de las partes y su presentación de documentos de respaldo de sus derechos, siempre procurando la conciliación.

En la presente audiencia, no habrá posibilidad de exhibir prueba nueva, más solo los documentos que respalden la titularidad del derecho. Finalizada la audiencia, de llegar a una conciliación, se firmará un acta transaccional la cual dará fin al conflicto. En caso de no haber tal conciliación, el tribunal tendrá tres días para dictar el fallo.

2.3.3.4 Resolución y recursos

Una vez cumplido el término señalado por la ley, el Tribunal deberá emitir su fallo. Al mismo caben recursos solamente horizontales: estos son la ampliación y aclaración, los

mismos que se interpondrán en los dos días siguientes contados desde la fecha de notificación. Esta resolución tiene carácter obligatorio y vinculante para las partes, por lo que una vez resuelto el fallo quedará ejecutoriado, lo cual significa que será irrecurrible. Además, cuenta con el mismo efecto del contrato colectivo y de las actas transaccionales que se suscribieran por las partes durante el conflicto, todo esto de conformidad a lo que establece el Art. 489 del CT.

Como lo estudiamos a lo largo de esta investigación, la Constitución de la República ecuatoriana manda que los únicos que son competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos colectivos de trabajo son los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, inclusivamente de conformidad a fallos de triple reiteración determinando que una vez “ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo y atacada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función Judicial impugnar tal sentencia” (Gaceta Judicial N° 12 Serie XVI. p.18).

Es relevante recalcar que, en caso de que este fallo contenga vulneración de derechos constitucionales, habrá lugar para interponer una acción extraordinaria de protección por vía judicial. Cabe mencionar que, aunque expresamente la ley determina reglas y requisitos que deben cumplirse en torno a su procedimiento analizado a lo largo del presente capítulo, bajo ningún supuesto estará permitido sacrificar la justicia por la sola omisión de formalidades legales, ello amparado en el Art. 490 de la normativa laboral ecuatoriana. “La decisión o fallo que dictan los árbitros o arbitradores y se denomina sentencia colectiva de trabajo, laudo dictado con carácter formal y para poner término a un conflicto laboral colectivo”, según Cabanellas, citado por (Acosta Cerón , 1982, p. 166). Finalmente, con el fallo ejecutoriado del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, se procederá a revisar el procedimiento para su ejecución.

2.3.3.5 Procedimiento de ejecución del fallo.

El procedimiento para ejecutar el fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje al estar en firme, instituye un efecto especial y adicional. La ley provee la atribución y obligación al Inspector del Trabajo de llevar este trámite de ejecución del fallo, siguiendo la misma normativa civil aplicable en los procesos ejecutivos y de ejecución.

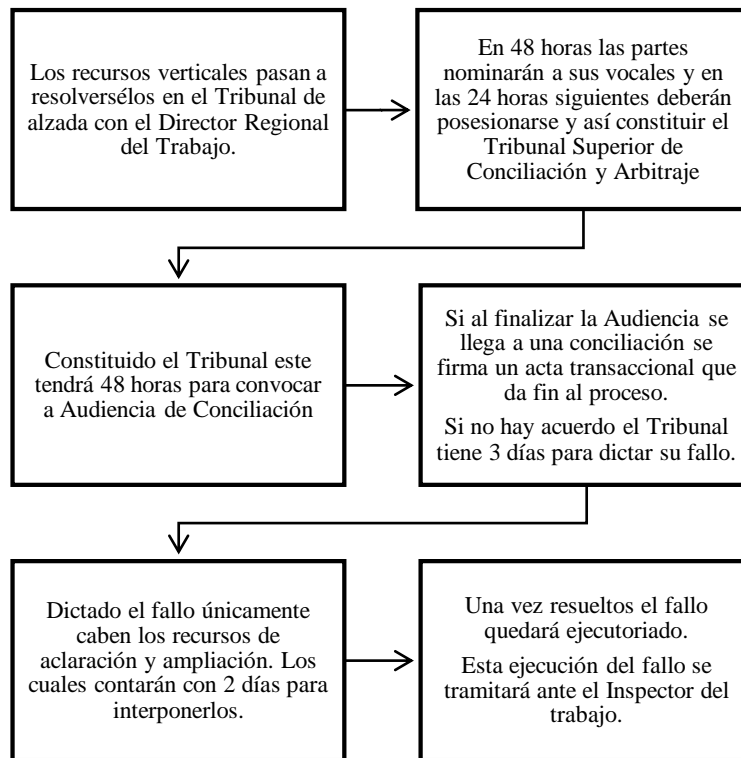
Se tramitará ante el Inspector del Trabajo, quien dará cumplimiento a lo contemplado en el fallo, teniendo la facultad de pedir embargo y remate de los bienes inmuebles que se encuentren a nombre del empleador. Facultades que, en materia laboral, provienen de la prelación de créditos de conformidad con lo que determina el Código Civil ecuatoriano.

2.4 Archivo del pliego de peticiones

En la normativa laboral se encuentra contemplado el precepto jurídico del archivo del pliego de peticiones propuesto por los trabajadores. El Art. 234 de CT establece que de presentarse uno o varios pliegos de peticiones que contengan cuestiones que se encuentren contempladas en el contrato de trabajo que esté en vigencia al momento de la presentación, se ordenará el archivo de inmediato a cargo de la autoridad laboral que se halle a cargo.

El cuadro que se visualizará a continuación es la última ilustración a mostrar concerniente a la tercera etapa del procedimiento del pliego de peticiones en segunda instancia que comprenderá el inicio de la instauración del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje hasta la emisión de su fallo que pondrá fin al conflicto y además lo que corresponde a la ejecución del fallo correspondiente.

Figura 3
Tercera Etapa



Elaborado: Zambrano, L. (2020) Fuente: Código del Trabajo

* * *

El pliego de peticiones es aquel mecanismo con el que cuentan los trabajadores para pretender el logro de sus aspiraciones laborales o el cumplimiento de sus derechos. La ley prevé la normativa referente a la solución del conflicto colectivo por pliego de peticiones de manera que, si se lo ejecuta reglamentariamente en base a los parámetros que se encuentran establecidos, no dará lugar a recaer en ninguna causal para la declaratoria de huelga y de tal manera se pueda concluir satisfactoriamente el conflicto por medio de una decisión inmejorable para las partes.

CAPÍTULO III

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA Y COLOMBIANA

3.1 El Pliego de Peticiones en la Legislación Colombiana

El presente análisis aborda una temática de importancia en la actualidad para Ecuador y Colombia, países en los cuáles los temas relacionados con conflictos colectivos de trabajo cobran cada día más relevancia, respondiendo a necesidades específicas de sus integrantes. Tanto la legislación ecuatoriana como colombiana mantienen concordancia en cuanto a doctrina y jurisprudencia laboral, pues ambos países contemplan a las asociaciones de trabajadores, a los conflictos colectivos y al contrato colectivo como aquellas instituciones fundamentales en el Derecho Colectivo de Trabajo.

Los países miembros del grupo andino, como son Colombia y Ecuador, han ratificado los convenios de la OIT donde se examina la contratación colectiva. En esta cuestión se marca una diferenciación de la figura del contrato colectivo puesto que en el caso de Ecuador lo mantiene con esta denominación, pero a su vez en Colombia lo identifica como “convención colectiva”. Partiendo de ello y de haber ya estudiado en el capítulo anterior el procedimiento que engloba al pliego de peticiones en la legislación ecuatoriana, se procederá con el análisis sobre lo que Colombia reglamenta en su normativa sobre este tema; recurriendo a la Constitución Política de Colombia y al Código Sustantivo de Trabajo (en adelante CST), que es la normativa que garantiza la justicia en las relaciones laborales de dicho país.

La Constitución Nacional Colombiana (1991) declara a su país como un Estado Social de Derecho, en el cual el Estado refleja el compromiso y su carácter proteccionista frente a la clase trabajadora, ya que en las relaciones laborales colombianas estos se evidencian como la parte en desventaja. En el Art. 55, del mismo cuerpo legal, se garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales y señala el deber que tiene el Estado para promover la concertación y demás medios destinados a la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Este concepto también es considerado por la

normativa ecuatoriana en el Art. 470 de la Constitución donde se prioriza el diálogo sobre todas las circunstancias para poner fin a los conflictos de modo apacible.

En el posterior Art. 56 de la Constitución Política de Colombia, se fija que una comisión integrada por el Gobierno y representantes tanto de empleadores como de trabajadores serán quienes contribuyan a la solución de los conflictos colectivos de trabajo; reglamentando la forma en que estos procesos serán sustanciados ya que, al estar frente a su supuesto, este puede dar lugar a la suspensión colectiva del trabajo, pero no sin antes haberse cumplido los procedimientos que la ley prevé.

En Colombia, “se dispone el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales determinando que el estado debe promover a la concertación y los medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo” (Vásquez López, 2010, p. 327). El régimen de la negociación colectiva se basará en la discusión de un pliego de peticiones propuesto por los trabajadores organizados, donde se contendrán aquellas solicitudes propuestas con fines profesionales o económicos para conseguir mejoras en sus condiciones de trabajo. Dichos trabajadores organizados, bajo su derecho de asociación ya analizado en el capítulo anterior y garantizado en la normativa colombiana en el Art. 353 del CST, señala el derecho de los trabajadores y empleadores para asociarse libremente y constituir asociaciones profesionales o sindicatos sin previa autorización para su afiliación o desafiliación.

El Art. 374 numeral segundo del mismo cuerpo legal, señala las diversas funciones de los sindicatos, en donde se establece que una de ellas es presentar pliegos de peticiones relacionados con las condiciones de trabajo o con las diferencias que existan con los empleadores. El pliego de peticiones puede ser presentado en cualquier momento, siempre que no preexista un convenio colectivo.

De esa manera, aparece la figura del pliego de peticiones en la legislación colombiana que al igual que en la normativa ecuatoriana no se define una concepción puntual, por lo que el jurista colombiano Guillermo Guerrero (1977) concibe al pliego de peticiones como: “la solicitud hecha por el sindicato o por los trabajadores no sindicalizados, al patrono con fines económicos o profesionales” (p. 34). De igual manera, no se especifica formalidad especial en cuanto a su presentación, pero consta de las siguientes limitaciones a seguir:

- De ser presentado por escrito
- Determinación del nombre y domicilio del sindicato o sindicatos que lo presentan, o de los trabajadores cuando no son sindicalizados.
- Identificación del empleador o empleadores a quienes va dirigido
- Clara relación de las aspiraciones o reclamaciones (Rodríguez Ronderos & Camacho Ramírez, 2020)

La legislación colombiana adopta como mecanismo de solución de conflictos colectivos de trabajo, el de la autocomposición de las partes y por ello estableció como etapas iniciales de ese proceso la de arreglo directo y conciliación.² En la actualidad, el procedimiento para esta negociación colectiva se divide en dos: una solución directa denominada como arreglo directo, y otra de carácter indirecto que es el arbitramento. Las cuáles serán analizadas en las siguientes secciones del presente trabajo.

3.2 Arreglo Directo

El arreglo directo se determina en el CST, en su Capítulo II desde el Art. 432 al 436. En la normativa antes referida se señala que, para la presentación del pliego de peticiones, primeramente, deberán nombrar delegados del sindicato o de los trabajadores para que estos sean quienes lo presenten ante el empleador o a su representante. Dichos delegados deben cumplir una serie de características determinadas por la ley para su nombramiento, precisando: ser mayores de edad, que estén laborando al momento de su delegación en la empresa y que hayan prestado su servicio por más de seis meses o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando este sea menor de seis meses.

El inicio de estas conversaciones determina que el empleador estará en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para dar inicio a estas conversaciones. Su inicio no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego debido a

² La Conciliación dentro del proceso de negociación colectiva desapareció con la Ley 39 de 1985, posterior a ella se creó la etapa intermedia de Mediación, misma que también desapareció con la Ley 50 de 1990. (Régimen Laboral Colombiano, 1998, pág. 672)

las incidencias que puedan surgir. La normativa establece una sanción en el caso de que el empleador se negase a realizar estas conversaciones en el término señalado para la etapa de arreglo directo. Las autoridades del trabajo procederán por medio de multas equivalentes al monto de cinco a diez veces el salario mínimo mensual por cada día de mora a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, establecimiento público adscrito al Ministerio de Trabajo Colombiano, enfocado a invertir en el desarrollo técnico y social de los trabajadores colombianos.

La duración de las conversaciones en la negociación de los pliegos de peticiones en la presente etapa durará veinte días calendario, con la posibilidad de prorrogarlas por otros veinte días adicionales si las partes conjuntamente lo solicitaran. Al finalizar el término de esta etapa, de persistir algunas diferencias en los puntos contenidos en el pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos llevados a cabo y dejarán constancia expresa sobre las diferencias que permanezcan. Consecuentemente, la ley prevé que procede en estos casos:

- Acuerdo: Los negociadores constan con el poder de suscribir estos acuerdos y no serán susceptibles de modificaciones en las etapas subsiguientes del conflicto colectivo. De llegar un acuerdo total o parcial sobre las solicitudes contenidas en el pliego de peticiones, se firmará una convención colectiva entre los trabajadores y el empleador. El acuerdo que se produzca en la primera etapa del trámite de negociación deberá constar en actas suscritas con carácter definitivo a medida que avancen las conversaciones.
- Desacuerdo: La imposibilidad de alcanzar un arreglo directo deberá constar en un acta final suscrita por las partes; en la que se indicará el estado en que quedaron las conversaciones, especificando los acuerdos parciales concretados y los que no se llevaron a cabo.

Una vez finiquitada la etapa de arreglo directo sin que las partes hayan obtenido un acuerdo total sobre sus discrepancias laborales, los trabajadores pueden escoger entre la declaratoria de huelga o someter su conflicto ante un Tribunal de Arbitramento. Ya sea cualquiera de los caminos a seguir, contarán con el término de diez días posteriores a la ya terminada etapa de arreglo directo, para que se decida a través de una votación secreta, personal e indelegable por la mayoría absoluta de los trabajadores ya sea de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato.

3.4 Arbitramento

El arbitramento es la segunda y última fase en este procedimiento, puesto que “su configuración admite la existencia de una Litis de carácter colectivo. Los elementos que lo integran es la existencia de dos sujetos titulares de los intereses enfrentados, mientras que el proceso es similar a un litigio procesal”. (Homologación, 1961, p. 387) El procedimiento para someter un conflicto a un Tribunal de Arbitramento para dirimir los conflictos laborales colectivos se establece en el Capítulo 9 del *Decreto 017 de 2016* del 8 de enero del 2016 de Colombia, añadido al *Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo*.

El Tribunal de Arbitramento es un medio alternativo para la solución de conflictos mediante el cual las partes ponen sus controversias a la resolución de terceros denominados árbitros, quienes emitirán un pronunciamiento que será definitivo y obligatorio para las partes pues equivaldrá a una sentencia, la cual pondrá fin a los conflictos laborales. Esta decisión se denomina laudo arbitral. En la ley colombiana, se define el arbitramento obligatorio para los conflictos colectivos de trabajo que no hayan podido poner fin a las discrepancias en la etapa de arreglo directo o a su vez en el caso de que la mayoría de los trabajadores no hayan optado por la huelga.

Cuando se lleva el conflicto ante tribunal de arbitramento, sobre la decisión de los árbitros, estos pueden ocurrir frente a dos situaciones, la primera es cuando las partes no estuvieron de acuerdo en las etapas anteriores, como por ejemplo en la etapa de arreglo directo. Este fallo no puede afectar los derechos de las partes involucradas. La segunda situación estipula que, los árbitros están facultados para resolver todos los puntos del pliego de peticiones que no fueron resueltos en las etapas anteriores. (Flórez , 2012, p. 114)

Para convocar a la integración de este Tribunal, las partes deben emitir una solicitud para que se lo conforme con una serie de documentos proporcionados por el empleador y los representantes del sindicato, posterior a ello se tienen tres días para comenzar a contar los términos para convocar al Tribunal de Arbitramento. El presente Tribunal de

Arbitramento obligatorio estará comprendido por tres miembros que serán designados de la siguiente manera:

Uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos que estén afiliados más de la mitad de trabajadores, o en defecto de estos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro es designado por el Ministerio del Trabajo. (Isaza, 2015, p. 382)

Estos árbitros deberán posesionarse dentro de los tres días siguientes. “El Viceministro de Relaciones Laborales tendrá la obligación de emitir una resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento donde se señalará instalar el tribunal en un término no mayor a 8 días contados a partir de comunicación resolución” (Decreto 017, 2016). Los Tribunales de Arbitramiento no podrán deliberar sino se hallan presentes todos sus miembros.

El Art. 457 del CST (2011) contempla que los miembros del tribunal podrán solicitar a las partes o a sus representantes, toda la información y datos para el juicio y para ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones para su próxima deliberación. El Tribunal Arbitral enmarcará su decisión en aquellas solicitudes que no han podido ser convenidas en la etapa de arreglo directo, este fallo se dictará dentro del término de diez días, contados desde la integración del tribunal, con posibilidad de prórroga por diez días más por convenio de las partes todo ello contenido en el Art. 459 del mismo cuerpo legal.

Ulterior al fallo del tribunal de arbitramento, se notificará a las partes personalmente o por escrito. “El efecto jurídico del fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo” (Isaza, 2015, p. 387). El Art. 461 del CST señala los efectos jurídicos y la vigencia de estos fallos:

1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.
3. No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral. (Código Sustantivo de Trabajo, 2011)

De acuerdo con ello, se evidencia los rasgos establecidos en la ley para el fallo del Tribunal de Arbitramento, el cual pondrá fin al conflicto colectivo de trabajo suscitado en las relaciones laborales de Colombia. Es así que, se procederá con el análisis comparativo entre los procedimientos estudiados a lo largo del presente trabajo, para sustanciar un pliego de peticiones en Ecuador y Colombia.

3.5 Comparación del procedimiento del pliego de peticiones en ambas legislaciones

Una vez analizado lo que contempla la normativa colombiana en cuanto a la sustanciación del pliego de peticiones, cabe realizar las siguientes aseveraciones. Tanto Ecuador como Colombia han ratificado los convenios internacionales de la OIT, los cuales sirven como base para el desarrollo de su normativa. El convenio número 87 de la OIT referido a la libertad sindical y el 98 acerca del derecho de sindicación y negociación colectiva está presente en la legislación laboral de los dos países. Ambas legislaciones divisan al fuero sindical como aquella protección que gozan los trabajadores a manera de no ser despedidos ni desmejorados en sus relaciones de trabajo.

La adopción del diálogo social como medio para la solución armónica de los conflictos es contemplado también por la OIT y ambas legislaciones lo han adoptado, antes de recurrir a los otros medios establecidos en su normativa. La presentación del pliego de peticiones cumple una importante función en los conflictos colectivos de trabajo puesto que será donde se estipulen todos aquellos puntos que los trabajadores pretendan, en vista de mejorar sus condiciones laborales o el alcance de sus derechos. Es por ello que estas legislaciones acogen la figura del pliego de peticiones y señalan su debida sustanciación en la normativa.

La reglamentación colombiana derogó la normativa referente a la conciliación y mediación como mecanismos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo por lo que su normativa determina que los conflictos colectivos se sustanciarán bajo la etapa de arreglo directo. Ante la imposibilidad de las partes de llegar a un acuerdo que ponga fin a sus discrepancias, el Ministerio de Trabajo someterá a votación de los trabajadores para que sean ellos quienes decidan si quieren que su conflicto se resuelva ante un tribunal de arbitramento. En la legislación ecuatoriana, por el contrario, sí se contemplan estos medios alternativos de solución de conflictos, con una etapa de mediación obligatoria y ante la imposibilidad de mediar se procede a la instauración directa de Tribunales de Conciliación y Arbitraje de primera y segunda instancia donde se realizarán las audiencias de conciliación respectivas.

Otra diferencia fundamental que existe se evidencia en el Art.427 del CST donde se establece que: toda organización sindical deberá presentar semestralmente al Ministerio de Trabajo informes que detallen la relación de ingresos y egresos para ser sometidos a la inspección y control sobre el cumplimiento de las normas estatutarias. Señalando en dicho artículo lo siguiente: “desde la presentación de un pliego de peticiones (...) se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto.” En la legislación ecuatoriana, no encontramos ninguna norma que establezca que las asociaciones emitan informes al Ministerio del Trabajo para un debido control, lo cual es destacable en Colombia, ya que de esta manera se podrá salvaguardar los intereses financieros de los trabajadores bajo el correcto orden de las organizaciones que los acogen.

Es importante mencionar, que en ninguna de las dos legislaciones se contempla una definición exacta sobre lo que es el pliego de peticiones ni tampoco se encuentra establecido expresamente el contenido de dicho pliego para su presentación, por lo que se debe acudir a una norma supletoria o a la doctrina para llenar el vacío que se despliega.

La presentación del pliego de peticiones en Colombia no necesitará realizarse ante ninguna autoridad laboral pues se hace directamente al empleador o a su representante, a diferencia de la normativa ecuatoriana en la cual se debe presentar el pliego de peticiones ante el inspector de trabajo, quien una vez conozca de su existencia, procederá a notificar al empleador.

En la legislación ecuatoriana, para integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de primera y segunda instancia, se precisa conformarlos directamente sin solicitar autorización al Ministerio de Trabajo; dichos tribunales estarán conformados por 5 miembros respectivamente. A su vez, en Colombia, se utilizan los tribunales de arbitramento para la resolución de los conflictos colectivos debiendo previamente solicitar su conformación por medio una autorización al Ministerio Laboral anexando a ella documentos establecidos en la ley para su aprobación. En este caso, el tribunal de arbitramento estará conformado por tres miembros respectivamente. Cabe señalar que, las resoluciones emitidas por los tribunales de ambos países cuentan con carácter obligatorio para las partes, diferenciándose que en Colombia se establece un tiempo de vigencia de dos años máximo de duración mientras que en el Ecuador no se ha concebido estipular un tiempo determinado.

Para ser miembro de estos tribunales, la normativa colombiana define seguir una serie de requisitos, como ejercer la actividad característica del sindicato por más de seis meses, ser mayores de edad y laborar al momento de la designación, mientras que en el Ecuador solo se exige ser trabajador de la empresa sin establecer un tiempo definido de labor en la misma. Por lo que, tanto para una y otra normativa, se estima que lo más óptimo sería que exista una reglamentación donde se determine tal designación, de manera que los miembros del Tribunal sean totalmente calificados.

Las autoridades del Ministerio de Trabajo en el Ecuador son el Inspector de Trabajo y el Director Regional de Trabajo, quienes juegan un papel fundamental en la legislación ecuatoriana puesto que serán quienes lleven el procedimiento de primera y segunda instancia respectivamente; incluso serán los miembros que presidan el Tribunal de Conciliación y Arbitraje según su instancia. En el caso colombiano estas autoridades no forman parte importante en el proceso, pues no se precisa su comparecencia o autoridad bastando solamente su notificación al Ministerio Laboral con todas las acciones correspondientes.

Cabe mencionar, otra diferencia importante la cual radica en que, si el empleador no estaría presto al arreglo directo se le condenará a pagar una multa, mientras que en Ecuador no se prevén sanciones económicas, pues ante este y otros supuestos, la ley faculta al trabajador declarar la huelga. Ambas normativas laborales evidencian el carácter proteccionista a favor del trabajador puesto que en ambas leyes se otorga la protección que necesitan para colocarlos en aquella situación de igualdad frente a la clase empleadora.

En cuanto a la duración del procedimiento, si bien Ecuador posee más etapas en la sustanciación de un pliego de peticiones, en Colombia los tiempos son mucho más amplios, por lo que finalmente no se estaría ante una diferencia cuantiosa en este sentido; pero cabe puntualizar que en la práctica los plazos muchas veces tardan más de lo que la propia ley estima.

La presentación del pliego de peticiones origina un conflicto colectivo tanto en la legislación ecuatoriana como en la colombiana. Es así que, la legislación colombiana contempla en su normativa la negociación colectiva que estará basada en la discusión de un pliego de peticiones que contendrá todas aquellas solicitudes de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones en su ambiente laboral o ya sea el cumplimiento de sus derechos, contemplando de esta manera que el país vecino otorga también en su legislación esta herramienta legal a favor de la clase trabajadora conservando afinidad con el desarrollo del procedimiento del pliego de peticiones en la legislación ecuatoriana, recalcando ciertas cuestiones diferenciales analizadas en el presente capítulo.

CONCLUSIONES

1. El Derecho Laboral del Trabajo resulta de la garantía de organización de los trabajadores reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y el derecho a la libertad de asociación contemplado en el Código del Trabajo, de esta manera, los trabajadores se juntan con el fin de conformar asociaciones profesionales o sindicatos para salvaguardar sus derechos laborales que son irrenunciables, intangibles e imprescriptibles.
2. Las instituciones que instituyen al Derecho Laboral Colectivo son: el derecho de asociación, la contratación colectiva y los conflictos colectivos del trabajo.
3. La ley otorga la facultad de constituir asociaciones, determinando mecanismos para salvaguardar sus intereses; sin requerir ningún tipo de consentimiento previo para ejercer su derecho de libertad de asociación ya que lo mantienen de forma libre y voluntaria con la facultad de afiliarse o desafilarse en cualquier momento. Organizaciones como la asociación profesional, el sindicato o el comité de empresa.
4. El contrato colectivo es el instrumento que garantiza las condiciones bajo las cuales se han de desplegar las relaciones laborales entre los trabajadores debidamente agrupados y el empleador, pero al encontrarse frente a su omisión o al incumplimiento de las condiciones o derechos establecidos en el mismo, devengará consigo un conflicto colectivo con la interposición del Pliego de Peticiones.
5. Los conflictos colectivos laborales tienen como característica dos elementos: primero, una pluralidad de trabajadores y segundo, un interés colectivo.
6. La ley manda que se deberá priorizar el uso del diálogo social para procurar la solución pacífica de los conflictos formulando acuerdos que convengan a las partes. Ante su irrefutable imposibilidad, los conflictos laborales colectivos precisarán la intervención de terceros que contribuyan a solventar o evitar armónicamente aquellas pugnas existentes, es por ello que se establecen los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
7. Las reclamaciones colectivas por parte de los trabajadores a los empleadores se resolverán ante Tribunales de Conciliación y Arbitraje en base al proceso contemplada en el Código de Trabajo para su solución.
8. El Pliego de Peticiones es aquella figura jurídica que emerge como mecanismo para efectivizar el reclamo de la clase trabajadora encaminada a salvaguardar la efectiva

observancia de sus derechos laborales colectivos o a su vez, para buscar la superación de las condiciones de trabajo.

9. La omisión del legislador al puntualizar en primer plano una definición exacta de lo que es la figura del pliego de peticiones da lugar a un vacío en la Ley, la cual podría llevar a confusiones y abusos de derecho por parte de la autoridad y de los mismos trabajadores. Recalcando que lo mismo sucede en la normativa colombiana.
10. El procedimiento de la sustanciación el pliego de peticiones está regulado por el Código de Trabajo, en el Parágrafo 1ro De las huelgas, en el Capítulo II De los conflictos colectivos, en su Título V De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.
11. Será interpuesto por los trabajadores y se presentará ante el Inspector del Trabajo cuando previamente hayan constituido un Comité de Empresa o en su ausencia un Comité Especial Único.
12. La inmunidad laboral es aquella protección especial que poseen los trabajadores, para que bajo ningún motivo se acepte como arreglo para poner fin al conflicto, el remover a cierto trabajador reclamante o a su vez despedirlo.
13. La integración de los Tribunales superiores e inferiores de Conciliación y Arbitraje será designada de forma equitativa con dos vocales tanto de los empleadores y de la organización de trabajadores para ser precedidos por el Inspector de Trabajo y el Director Regional respectivo para cada etapa.
14. El trámite del pliego de peticiones finalizará con la decisión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero, cabe señalar que, la ley utiliza sin distinción los términos “fallo”, “resolución” y “sentencia” para referirse a esta conclusión del conflicto. Lo que puede llevar a equivocaciones puesto que cada una tiene una noción distinta para cada caso. Empero, es importante aseverar que la correcta definición es fallo y no sentencia ya que es un trámite administrativo.
15. Si el procedimiento se ejecuta reglamentariamente, en base a los parámetros que se encuentran establecidos en la normativa, no dará lugar a recaer en ninguna causal para declaratoria de huelga contemplado en la legislación y de tal manera concluir satisfactoriamente un conflicto por medio de una decisión inmejorable para las partes.
16. Si bien se deben seguir todas las reglas estipuladas para el buen funcionamiento de la sustanciación del pliego de peticiones, la ley determina que bajo ningún caso se puede sacrificar la justicia por la mera omisión de solemnidades.

17. Es evidente la ley garantista de los derechos de los trabajadores entorno a los procedimientos estudiados, ya que predomina en muchos de los ámbitos, los derechos del trabajador por encima de los del empleador. Evidenciando la prevalencia del derecho que gozan los trabajadores colocándolos así en una condición igualitaria debido a ese imperio con el que puede encontrarse investido muchas de las veces la clase empleadora.
18. La sustanciación del Pliego de Peticiones en Colombia conserva cierta afinidad con el desarrollo del proceso en la legislación ecuatoriana.
19. La etapa de arreglo directo previsto en la legislación de Colombia, se mantiene evidente en la práctica laboral ecuatoriana más no expresamente en su legislación, ya que no se encuentra expresamente determinado procedimiento en la norma. En Ecuador se puede acudir a este arreglo directo en cualquier etapa del conflicto ya que es voluntad de las partes optar por una solución provechosa para sus intereses en disputa.
20. Tanto en la legislación ecuatoriana como en la colombiana, un conflicto colectivo se inicia con la presentación de un pliego de peticiones, recalando las diferencias que mantienen de acuerdo a lo que reconoce cada país.

RECOMENDACIONES

1. Se viabiliza una reforma en la ley en lo que respecta a la tramitación del pliego de peticiones, donde se subsanen aquellos vacíos en la ley y se contemplen aspectos que optimicen su eficaz sustanciación como herramienta de los trabajadores en la solución de conflictos colectivos del trabajo.
2. Se recomienda que, ante la presencia de la sustanciación de un pliego de peticiones como mecanismo de solución de conflictos, el empleador siga todos los lineamientos que contempla la ley para no dar la posibilidad de incurrir en una causal de huelga.
3. Se sugiere determinar en la normativa colombiana y ecuatoriana una regularización sobre el desisimio y abandono de los pliegos de peticiones con aquellos fundamentos o efectos correspondientes en caso de llegar a hacerlo.
4. Las autoridades administrativas, actores importantes en cada etapa de la sustanciación de un pliego de peticiones, como lo son el Inspector del Trabajo y el Director Regional de Trabajo respectivamente, deben recibir capacitaciones técnicas encaminadas al manejo y creación de destrezas para conducir de manera eficaz el procedimiento de un pliego de peticiones, de manera que logren impulsar a las partes a obtener una resolución óptima de sus conflictos colectivos de trabajo.
5. Lo recomendable sería una restructuración sobre la integración de los miembros del Tribunal. Debiendo ser sometidos a un proceso de selección bajo requerimientos legales que estipulen cumplir ciertos parámetros de formación y experiencia para ser partícipes, asegurando un desenvolvimiento satisfactorio a la hora de finiquitar los conflictos laborales existentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Cerón , R. (1982). *El Marco Jurídico de los Conflictos Trabajo en el Ecuador*. Cuenca: Editores del Austro.
- Afanador Núñez, F. (2016). *Derecho Colectivo de Trabajo* (Cuarta ed.). Bogotá: LEGIS.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código General de Procesos*. Quito: Ediciones Lexis.
- Astudillo Espinoza, C. (1974). *Derecho Laboral en la integración Andina*. Quito, Ecuador: Editorial de la Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Barassi, L. (1953). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Alfa.
- Cabanellas, G. (1966). *Derecho de los Conflictos Laborales*. Buenos Aires: Omeba.
- Cabanellas, G. (1973). *Diccionario de Derecho Usual* (Vol. I). Buenos Aires: Talleres Gráficos de la Industria Gráfica del Libro.
- Cabanellas, G. (1989). *Tratado de Derecho Laboral* (Vol. III). Buenos Aires, Argentina: Claridad S.A.
- Chávez de Barrera, N. (s/a). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito: s/e.
- Congreso de la República de Colombia. (2011). *Código Sustantivo de Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis. Obtenido de https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/435.htm
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Lexis.
- Constituyente, A. N. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- De la Cueva, M. (1949). *Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico D.F: Editorial Porrúa.
- Egas Peña, J. (1999). *Temas de Derecho Laboral*. Guayaquil: Endino.

- Ermida Uriarte, O. (s.f.). *Las relaciones de trabajo en América Latina: Problemas y tendencias actuales*. Santiago de Chile: Thémis 8.
- Flores Ruiz, L. (2012). *Creación de Tribunales Especializados Permanentes de Conciliación y Arbitraje en Materia Laboral Colectiva*. Quito: PUCE TESIS.
- Flórez, C. (2012). *La justicia comunitaria en Colombia. Justicia en equidad - Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos MASC*. Bogotá: Editorial Academia Española.
- Guerrero, G. (1977). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Bogotá: Editorial Temis.
- Homologación, XCIV (Gaceta Judicial 27 de Enero de 1961).
- Instituto Nacional de Educación Laboral. (1987). *Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una visión sindical* (Primera ed.). Quito: INEL.
- Isaza, G. (2015). *Derecho Laboral Aplicado*. Bogotá: Leyer.
- Jaeger. (1936). *Le controversi individuali del lavoro*. Padua.
- Krotoschin, E. (1947). *Instituciones del Derecho del Trabajo* (Vol. II). Buenos Aires: Depalma.
- Krotoschin, E. (1957). *Cuestiones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Perrot.
- Monesterolo Lencioni, G. (2011). *Instituciones del Derecho Laboral Colectivo* (Primera ed.). Quito: Corporaciones de Estudios y Publicaciones.
- Moscoso, J. (2017). *La sustanciación del pliego de peticiones ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje*. Ambato: PUCE SEDE AMBATO TESIS.
- Osorio, M. (1997). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (Vol. 24va). Buenos Aires: Heliasta.
- Régimen Laboral Colombiano. (1998). *Régimen Laboral Colombiano*. Santafé de Bogotá: Legis Editores S.A.

Rodríguez Ronderos, M., & Camacho Ramírez, A. (Junio de 2020). *V lex*. Obtenido de Práctico Derecho Laboral Colectivo: <https://vlex.com.co/vid/concepto-pliego-peticiones-condiciones-574853794>

Trujillo, D. J. (1979). *Derecho del Trabajo* (Vol. 2). Quito, Ecuador: Ediciones de la Universidad Católica.

Valencia, D. H. (1979). *Legislación ecuatoriana del trabajo*. Quito, Ecuador: Universitaria.

Vásquez López, D. J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.

Vela Monsalve, C. (2004). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Quito: Editorial Universitaria.

Presidente de la República de Colombia. (2016) *Decreto 017*. Bogotá Publicado: 08 de Enero del 2016