



**Universidad del Azuay**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Escuela de Derecho**

**La Huelga y el Trámite Obligatorio de los Conflictos Colectivos  
a partir de las reformas del Código de Trabajo de 1991.**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de  
Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales de  
Justicia de la República**

**Autor: Sebastián Flores F.**

**Director: Dr. Guillermo Ochoa**

**Cuenca, Ecuador**

**2007**

## **Dedicatoria**

A mis padres Eliecer y Eulalia, a mis hermanas  
María del Pilar y Maria Grazia y en especial  
a mi querida abuelita Sarbelia por su cariño, apoyo  
y comprensión incondicional.

### **Agradecimiento**

Expreso mi más sincero agradecimiento al distinguido catedrático Dr. Guillermo Ochoa Andrade, director de la presente tesis por el esfuerzo y apoyo brindado.

## Índice de Contenidos

<b>i.</b>	<b>Portada</b>	
<b>ii.</b>	<b>Dedicatoria.....</b>	<b>2</b>
<b>iii.</b>	<b>Agradecimiento .....</b>	<b>3</b>
<b>iv.</b>	<b>Indice de Contenidos .....</b>	<b>4</b>
<b>v.</b>	<b>Resumén .....</b>	<b>7</b>
<b>vi.</b>	<b>Abstract .....</b>	<b>8</b>
	<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>1.</b>	<b>Capítulo Primero</b>	
	<b>La huelga a través de los tiempos .....</b>	<b>11</b>
	1.1 Qué es la huelga .....	12
	1.2 En donde se dan las primeras huelgas .....	16
	1.3 El movimiento obrero internacional y la huelga.....	18
	1.4 Los primeros movimientos huelguísticos en el Ecuador.....	21
	1.5 La huelga y su constitucionalización en el Ecuador.....	30
<b>2.</b>	<b>Capítulo Segundo</b>	
	<b>El Conflicto Colectivo .....</b>	<b>32</b>
	2.1 Que es el Conflicto Colectivo del Trabajo .....	33
	2.2 Clases de Conflicto Colectivo.- Huelga y Paro.....	36
	2.3 Que es y como se elabora un pliego de peticiones: Tramite.....	40
	2.4 Para que sirve la mediación obligatoria .....	43
	2.5 Para que y cuando se nombran vocales .....	45
	2.6 Cuales con las atribuciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.....	46
<b>3.</b>	<b>Capítulo Tercero</b>	
	<b>La huelga en el Código del Trabajo Ecuatoriano.....</b>	<b>48</b>
	3.1 Cuando puede declararse la huelga.....	49

3.2	Cuales son los efectos de la huelga legal .....	52
3.3	En que casos puede considerarse que la huelga es ilícita .....	53
3.4	Cuando la huelga es solidaria .....	54
3.5	Cuando y por qué termina la huelga .....	58
<b>4.</b>	<b>Capítulo Cuarto</b>	
	<b>El Trámite Obligatorio en los Conflictos Colectivos.....</b>	<b>61</b>
4.1	Trámite Obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.....	62
4.2	La contestación a la Reclamación.-Pasos que se siguen.....	64
4.3	Importancia de la Audiencia de Conciliación .....	65
4.4	Trámite Obligatorio en el caso de Segunda Instancia .....	69
4.5	Lo positivo logrado después de la Reforma del Código del Trabajo de 1991.....	71
<b>5.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>81</b>
<b>6.</b>	<b>Bibliografía.....</b>	<b>83</b>

## Índice de Anexos

<b>Anexo 1:</b> Escrito de la Directiva del Comité de Empresa designando vocales .....	84
<b>Anexo 2:</b> Providencia del Inspector del Trabajo nombrando vocales .....	85
<b>Anexo 3:</b> Acta de Posesión de los Vocales .....	86
<b>Anexo 4:</b> Fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje .....	87
<b>Anexo 5:</b> Providencia del Inspector del Trabajo aceptando a trámite el pliego de peticiones .....	88
<b>Anexo 6:</b> Acta para declaratoria de huelga .....	91
<b>Anexo 7:</b> Escrito mediante el cual se comunica al Inspector del Trabajo la Declaratoria de Huelga .....	92
<b>Anexo 8:</b> Providencia del Inspector del Trabajo disponiendo la Organización del Tribunal de Conciliación y Arbitraje .....	95

## **Resumen**

La presente tesis versa sobre “La huelga y el Trámite Obligatorio de los Conflictos Colectivos a partir de la reforma al Código de Trabajo de 1991” es un tema sugerente e interesante, que es tratado en cuatro capítulos. En el primero se aborda el concepto de huelga de acuerdo a diferentes autores, el desarrollo de la huelga a través de los tiempos, las huelgas que se han dado en el país y además se anota la constitucionalización de la huelga en el Ecuador.

En el capítulo segundo se trata sobre el conflicto colectivo, empezando con el análisis de las clases de conflictos colectivos: huelga y paro en función de la doctrina jurídica, la mediación obligatoria y se explica las atribuciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

El capítulo tres y cuatro versa sobre la huelga en el Código de Trabajo ecuatoriano, y el Trámite obligatorio en los conflictos colectivos de acuerdo a lo previsto en el Código de Trabajo en vigencia en el Ecuador. También se anotan las respectivas conclusiones.

## **Abstract**

This thesis deals with “The Strike and the Obligatory Procedure for Collective Conflicts in the 1991 Work Code Reform”. It is a suggestive and interesting topic that is covered in four chapters. The first chapter deals with the concept of strike according to different authors. It also describes the development of strikes through time and the strikes that have taken place in the country, as well as the constitutionalization of strikes in Ecuador.

Chapter II is about collective conflicts. It begins with the analysis of the types of collective conflicts, strike and stoppage, in function of the legal doctrine and obligatory mediation. Besides, it explains the prerogatives of the Conciliation and Arbitration Court.

Chapters III and IV talk about the strike in the Ecuadorian Work Code and the Obligatory Procedure in collective conflicts in accordance to what is provided in the Work Code Under enforcement in Ecuador. Finally, the thesis ends with the corresponding conclusions.



## INTRODUCCIÓN

La temática versa sobre “La Huelga y el Trámite Obligatorio de los Conflictos Colectivos a partir de la reforma al Código del Trabajo. Análisis y propuestas”; y se trata, por cierto, de un tópico sugerente, interesante y significativo y que, por ende, se presta fácilmente para una serie de disquisiciones y apreciaciones de los más variados matices. Por eso, con el propósito de entender la problemática, la investigación se la ha vertebrado en cuatro capítulos, los cuales guardan coherencia y sindéresis entre sí, con el propósito exclusivo de exteriorizar un trabajo, si bien complejo, bastante entendible, estableciendo perfectamente las premisas que identifican a la huelga y a los conflictos colectivos en el Ecuador.

Así, el capítulo primero se intitula “La Huelga a través de los tiempos”, y aquí, precisamente, se analiza lo inherente al concepto de la huelga, enfocándose también lo relativo a la escenificación de las primeras huelgas; el movimiento obrero internacional y la huelga, por qué se dieron las primeras huelgas en el Ecuador y en que Constitución ecuatoriana se legisla por primera vez la huelga.

El capítulo segundo lleva el epígrafe de “El Conflicto Colectivo”; y, a decir verdad, es uno de los medulares de la propuesta investigativa, y se empieza analizando lo que es un conflicto colectivo en función de la doctrina jurídica; se continúa con el pliego de peticiones; la mediación obligatoria; y se finaliza con lo que tiene que ver con las atribuciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

“La Huelga en el Código del Trabajo Ecuatoriano” se intitula el capítulo tercero”. Se trata también de un capítulo trascendental y forma parte del meollo de la investigación, y se esbozan aquí temáticas importantísimas como cuándo puede declararse la huelga, sus efectos, en que casos se puede considerar la huelga como ilícita, la huelga solidaria y los casos de terminación de la huelga.

El capítulo final se refiere a “El Trámite obligatorio en los conflictos colectivos”. En esta parte se revisa lo atinente al trámite de los conflictos colectivos previsto en el

Código del Trabajo; se destaca el trámite obligatorio que tiene que seguirse ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; así mismo, se hace conocer la contestación a la reclamación y los pasos legales a seguirse; igualmente, se subraya la importancia que tiene la audiencia de conciliación en los conflictos colectivos; se estudia el trámite de segunda instancia en la solución de los conflictos colectivos y se termina con un estudio de lo positivo logrado después de la reforma al Código del Trabajo en el año 1991.

Se puntualizan las conclusiones de todo lo expuesto en la tesis.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **LA HUELGA A TRAVÉS DE LOS TIEMPOS**

**1.1.- ¿QUÉ ES LA HUELGA?**

**1.2.- ¿EN DÓNDE SE DAN LAS PRIMERAS HUELGAS?**

**1.3.- EL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL Y LA HUELGA**

**1.4.- LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS HUELGUÍSTICOS EN EL  
ECUADOR**

**1.5.- LA HUELGA Y SU CONSTITUCIONALIZACIÓN EN EL  
ECUADOR.**

### 1.1. ¿QUÉ ES LA HUELGA?

La huelga esencialmente es un medio de lucha de los trabajadores con el fin de obtener condiciones más favorables en las condiciones y prestaciones a que tienen derecho: conseguir otros derechos o pedir desaparezcan factores negativos que obstaculizan las normales relaciones de los trabajadores con la empresa, se cumplan convenios, contratos colectivos o se formulen cuando hay reticencia patronal

En general la motivación del uso de éste medio de presión a los empleadores tiene sus orígenes en las reivindicaciones económico sociales que plantean y aspiran los trabajadores, las mismas que, solicitadas no tienen la atención oportuna del empleador o simplemente siendo negadas, provocan dicha reacción en la clase trabajadora.

Entonces, como se ha dicho, la huelga no es, pues, una acción de los trabajadores, sino más bien una reacción de ellos frente a las faltas o fallas en que incurren los empleadores, voluntaria e involuntariamente, frente a los compromisos contractuales y legales, que le sobrevienen dentro de los asuntos de trabajo, en las relaciones obrero patronales concernientes al capital, trabajo, producción y productividad.

Pero conceptualmente *¿qué es la huelga?* La doctrina jurídica es prolífica e ilustrativa sobre el particular: conceptualmente qué es

El autor Miguel Hernainz Márquez, en la obra “Tratado Elemental de Derecho del Trabajo”, señala que la huelga “Es el abandono o cesación temporal y colectiva del trabajo acordado por parte de los asalariados, ya sea por causas económicas, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, por solidaridad o por causas políticas, y que persigue como finalidad obtener de sus patrones o empleadores, en los tres primeros casos la alteración del contrato de trabajo, la modificación de las condiciones materiales en que la labor se desarrolla, el mantenimiento de determinados obreros o empleadores, el respeto de los derechos que las leyes

otorgan, respectivamente, o bien en el último caso el cambio del régimen económico y social existente o la transformación del Estado”<sup>(1)</sup>

Comentando entonces, la huelga indefectiblemente se constituye en una medida de hecho por parte de los trabajadores. Pero la huelga representa, en resumidas cuentas, una acción coaligada y organizada. No significa, por ende, una situación sorpresiva, sino al contrario, es previamente sopesada, programada y articulada, para que tenga sus efectos positivos. La orientación de la huelga y de los trabajadores organizados no tiene la mira y objetivo de destruir la empresa y perjudicar a los empleadores ni boicotear la fuente de trabajo, sino que más bien, tiende a la reivindicación social y económica; a obtener mejores condiciones de trabajo, mejorar los salarios, etc. La huelga, además, es sin duda alguna, una institución jurídica laboral en la que los trabajadores aúnan sus esfuerzos en forma solidaria para el logro de sus aspiraciones; la solidaridad implica la lucha y objetivo por fines comunes y renunciamiento de aspiraciones netamente individuales y personalistas.

Mario de la Cueva, en la obra “Derecho del Trabajo” expresa que “La huelga es la suspensión concertada del trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada. Es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores- para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital”<sup>(2)</sup>.

Importantísima la cita en términos de que aporta con nuevos elementos: La huelga, ciertamente, es una acción planificada de antemano. su fin, por supuesto, es determinado, y está en función de alternativas y peticiones reivindicativas en beneficio de los trabajadores. Al ser una actitud concertada, la misma comprende la mayor parte de los trabajadores de una empresa. Los intereses que defienden los trabajadores son comunes; que atañen a todos por igual; no son intereses individuales o de terceras personas. Más que todo, y por otra parte, la huelga, así mismo, tiende a lograr el equilibrio entre trabajadores y empleadores, y que la brecha socio-

---

<sup>(1)</sup> MARQUEZ, Ernainz, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Pág. 214.

<sup>(2)</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho del Trabajo, Pág. 269.

económica no sea escandalosamente desigual. Pero la huelga no debe tender a la beligerancia y al desate de los odios y pasiones encontradas; no, al contrario, tiene que ser el puente, el camino, para que se logre la armonización y el entendimiento entre las partes que conforman el conflicto.

Guillermo Cabanellas, en su obra “Derecho de los Conflictos Laborales”, sobre la huelga expresa: “A nuestro juicio, la huelga puede definirse como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones de trabajo. Resulta así lo colectivo del sujeto, del medio y del objeto. Es evidente que la huelga integra un modo de hacerse justicia por la propia mano; en tal sentido aparece como una presión que se dirige a los patronos o empresarios, a fin de obtener por la abstención total de sus tareas por parte de los trabajadores subordinados, el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional”<sup>(3)</sup>.

Por manera que la huelga es una posición de hecho. Procura, ante todo y sobre todo, un reparto equitativo de la riqueza y beneficios de la empresa; esto es, la justicia. Aunque en la práctica suceda todo lo contrario. La huelga paraliza las actividades de la empresa, y la fuerza de trabajo de los trabajadores y el accionar y dinámica de las máquinas entran en un receso temporal.

En las legislaciones de varios países sus formaciones jurídicas son contentivas de conceptos de huelga y que es indispensable remitirse a ellas:

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo en el Art. 429 define a la huelga en los siguientes términos:

---

<sup>(3)</sup> CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Pág. 166.

“Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos a los tramites establecidos en la ley”. Así entonces, de conformidad con la normatividad de este país, la huelga entraña la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores, pero no de una manera definitiva sino, al contrario, tiene la característica de temporal. Aparte de ello, tiene que ser estrictamente pacífica con el propósito de salvaguardar la integridad física de los trabajadores y empleadores. Y más que todo, proteger los bienes y activos de la empresa. Los fines no tiene que ser políticos, y ante todo, tienen que tener la divisa de las reivindicaciones económicas y profesionales.

La Ley Federal del Trabajo de México, en el Art. 440, señala que la “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Entonces según dicho artículo, la huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir de sus reivindicaciones sociales

En la ley de Trabajo de Venezuela no se define a la huelga, pero sí en el respectivo Reglamento, en su artículo 385, cuyo texto señala: “La huelga consiste en el derecho de los trabajadores a suspender colectivamente la prestación del trabajo y el de no concurrir al local de la empresa donde debía prestarlo durante el término de ella. En ningún caso se permitirá ejercer violencias físicas o morales sobre el patrono o sus representantes, ni sobre los trabajadores interesados, ni causar daño a útiles, instrumentos o máquinas de trabajo, ni ocupar los lugares de trabajo”. De forma que según esta disposición no se admite la posibilidad de que los trabajadores hagan ejercicio del derecho de huelga, esto es, la suspensión o abstención del trabajo dentro de la empresa.

En el caso del Ecuador, el Código del Trabajo, en el Art.463, define a la huelga.

“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”

.

## 1.2. ¿EN DONDE SE DAN LAS PRIMERAS HUELGAS?

Los conflictos entre los trabajadores y patronos se han conocido desde tiempos muy remotos , En siglos anteriores al cristianismo Plutarco cita conflictos producidos en el seno de las corporaciones atenienses , también en el antiguo Egipto en el reinado de Ramsés III en el siglo XII antes de Cristo se menciona una huelga de “piernas cruzadas “ porque tal era la actitud de los trabajadores que se sentaban en la arena y se negaban a todo movimiento de no darles los 50 sacos de granos que se les debía entregar mensualmente.; también otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año 1460 a .C ; como el régimen imperante era de la esclavitud ,estos movimientos se consideran como actos de rebeldía de los oprimidos ante los maltratos que sufrían de las clases dominantes

Las luchas sociales en Roma como la dirigida por Espartaco en el 74 a. C. tienen como protagonistas a esclavos o trabajadores más interdependientes pero no son estrictamente contiendas laborales.

Los conflictos conocidos de la Edad Antigua se plantearon entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos entre dueños y esclavos pero eran luchas de intereses, de carácter político, económico o social mas no laborales, que tuvieron como objetivo el acceso de las clases inferiores a los cargos públicos, un ascenso social y económico pero no pretendieron ejercer presión para lograr un mejoramiento de carácter profesional..

A fines de la Edad Media se producen verdaderas rebeliones contra la autoridad pública , que demuestran choques entre trabajadores y patronos , entre el trabajo y el capital, se registran sublevaciones del campesinado que originan revueltas colectivas como la de “Jacquerie” en 1358.. En el siglo XIII también se produjeron protestas colectivas como la de los obreros de Provins que dieron muerte al alcalde por haber dictado una ordenanza que alargaba en una hora la jornada de trabajo. En todos estos movimientos referidos predomina lo esporádico que pugnan por una mejora para los de la misma profesión o clase.



En la primera mitad del siglo XIX surge el sindicalismo que habrá de transformarse mas adelante en la doctrina de la huelga general revolucionaria como sistema de acción de carácter político con una inspiración genuinamente social, las huelgas tienen carácter insurreccional y llevan muchas veces a un desarrollo sangriento que conducen a calificar a estos conflictos de contrarios al orden constituido, se observaba la vehemencia y agresividad de los trabajadores en todas las luchas. Los primeros empresarios que tuvieron que oponerse a sus huelguistas se encontraban en inferioridad numérica evidente propicios a los abusos del sector opuesto.

Francia y muchas otras naciones europeas penan como delito las coaliciones obreras por el Código de 1810, esto no impide que los conflictos obreros continúen produciéndose y aumentando hasta que en 1846 se permite las asociaciones obreras y desaparece el enfoque delictivo de la huelga. En España en la ciudad de Sevilla en 1845 se registran huelgas estudiantiles por el decoroso vestir que se imponía a los alumnos y en el colegio de San Carlos de Madrid en donde los estudiantes de medicina dejaron de asistir a clase por haberse elevado los derechos de matrícula y examen, naturalmente que las huelgas estudiantiles se diferencian de las laborales que buscan reivindicaciones de la clase productora..

En la Edad Moderna la huelga era prohibida pero tolerada, el maquinismo y la naciente industria con las consecuencias de la concentración de los trabajadores en fábricas da lugar a que la huelga se constituya en la realidad de un hecho social que aún siendo delictuoso no puede negarse, la huelga se traduce en un desastre económico y de violencia sin intervención del poder público, a no ser para evitar hechos sangrientos.

En la Edad Contemporánea la huelga constituye el ejercicio de un derecho incorporado a las constituciones políticas de los estados, sin embargo tiene necesariamente su control y reglamentación en la misma ley por no tratarse de un derecho absoluto sino ajustado a las exigencias de la colectividad y legalidad.

La evolución contemporánea de las formas de reacción laboral organizada conducen a una canalización pacífica de la protesta de los trabajadores que antes se inducía en revueltas, riñas y violencias que en realidad hoy sólo aparecen proporcionalmente

pequeñas frente al número de conflictos compuestos por la acción sindical pacífica. No se debe olvidar que las huelgas son síntomas de desajustes mas profundos de injusticias ,y disturbios económicos que producen intranquilidad, descontento en la masa siempre creciente de los trabajadores, sin embargo rara vez se llegó a las raíces profundas,, las huelgas no siempre son reprochables, llegan por imperfecciones en las negociaciones inexperiencia en los que manejan y participan ,Los autores mas autorizados en la materia como son Knowles, Reynolds y Davis : “Las huelgas impresionan al público. Dan lugar a mas titulares en los periódicos que la feliz conclusión de un contrato colectivo, porque responden al ansia de noticias sensacionales del lector corriente; pero en comparación con los millares de acuerdos discutidos libremente entre sindicatos y empleadores; son relativamente frecuentes..”

Desde otro punto de vista ; la historia refleja un curso regular en el crecimiento y descenso de la protesta laboral Conforme con el estudio de sociólogos provenientes de distintos sectores ideológicos puede elaborarse una conclusión así: “la protesta laboral en el curso de la industrialización tiende a alcanzar su máximo relativamente pronto; declinando en intensidad de allí en adelante”

Huelgas que han pasado a la historia son las de 1886 en Chicago, por la consecución de la jornada de ocho horas de trabajo, las de 1905 en San Petersburgo, de carácter insurreccional; las revolucionarias de 1917 y 1920, en España y Alemania, respectivamente; la de 1946 en la General Motors de EE.UU., que duró casi un año, y la de mayo de 1968 en Francia.

### **1.3- EL .MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL Y LA HUELGA**

Es imprescindible relacionarlo el movimiento internacional y la huelga con la evolución histórica social y económica y la división de clases; el liberto dueño de esclavos y bienes; y el esclavo considerado como cosa. El liberto tenía sobre el esclavo derecho de vida y muerte y la producción se desarrolla con el trabajo del esclavo; en la época feudal la sociedad dividida en estamentos; el Rey a la cabeza, siguen la nobleza, los religiosos y, en último escaño, la plebe. El sistema de producción es básicamente la explotación de la tierra; el dueño de ello es el señor

feudal, quien imponía leyes, administraba justicia y recaudaba onerosos tributos e impuestos del siervo de la gleba, era el que trabajaba y quien sufría toda clase de imposiciones en beneficio de la clase dominante. El desarrollo de la sociedad hace surgir los talleres medievales que luego se convirtieron en lo que se conoce como las manufacturas reales; grandes talleres donde se realiza la producción; vemos ya dos clases sociales, los dueños de las maquinarias y aquellos que dan su trabajo; se ha querido encontrar antecedentes de la legislación laboral en vista de que su reglamento, en lo interno, trata aspectos del régimen disciplinario y el trabajo. Llegamos a la revolución industrial, o sea a la implantación del vapor a la industria y con ello surge una nueva época, que se las consideraba de los años 1760—1830; aparece la época capitalista; desarrollada la industria, dividida la sociedad en dos clases sociales: los dueños de los medios de producción y aquellos que venden su fuerza de trabajo.

Llega la Revolución Francesa (1789), que en definitiva, expide leyes en apoyo del capital, y el capitalismo tiene su mayor auge. Vemos que los medios de producción están en pocas manos, la burguesía, que acapara poder político y social, pues ya tiene poder económico; y por otro lado otra clase social, la que tiene que vender su fuerza como mercancía, clase asalariada, trabajadora o proletario que sufre los estragos de la pobreza.

En este marco social y económico surgieron las manifestaciones de protesta, la paralización de las fuentes de trabajo y la destrucción de las maquinarias.

De allí, en unos estados como Inglaterra, se dicte leyes que contemplaban la pena de muerte, pero de esa lucha surge el derecho de huelga y asociación; pero los trabajadores en todo el mundo continúan declarando huelgas y tratando de unificarse. Así tenemos la Primera Internacional, que Carlos Marx organiza en Londres en 1862, para luego en 1864, el 26 de Septiembre, constituir el Frente Mundial de Trabajadores. Luego la Segunda Internacional que funcionó en Paris en 1889; La Tercera Internacional que funcionó en Moscú en 1918 con Lenín, y León Trosky, y la Cuarta Internacional en París en 1938.

La expansión de las industrias después de la Primera Guerra mundial, las mismas que empleaban una cantidad cada vez mayor de trabajadores sin calificar, no podía menos que plantear el problema de la validez de una forma de organización, estimulaba a las masas obreras a organizarse partiendo de la base de la industria .Los países sin gran tradición obrera adoptarán mas rápidamente formas nuevas que aquellos en que las viejas formas de organización habían dado sobradas pruebas de eficacia.

No hay ningún movimiento obrero que no haya experimentado después de la Primera Guerra Mundial la necesidad de desarrollar su aparato administrativo

Los sindicatos de oficio tenían a principios del siglo XX muy seriamente reglamentada la utilización de la huelga por sus miembros; no debían estos acudir a ella sino después de haberse agotado todos los medios de conciliación. En Francia parece que el mito de la huelga general fue utilizado por ciertos responsables de Federaciones para alejar a sus miembros de las luchas aisladas, mal coordinadas, y por lo tanto sin fruto. Ante el incremento del número de huelgas a comienzos del siglo XX algunos expertos en problemas de trabajo preconizaban la formación de sindicatos, las huelgas resultaban, al parecer, más numerosas y mas largas en las industrias que estaban menos organizadas sindicalmente.

La huelga es la expresión de la rebelión obrera pero conduce a la organización, y el sindicato suele implantarse las mas de las veces a favor de la huelga. Defensor de los intereses de los trabajadores, el sindicato difícilmente puede negarse a hacerse cargo de una huelga desencadenada en su origen sin su acuerdo. Ella es también el arma propia de un sindicato profundamente arraigado, la que permite probar su representatividad y también imponer sus condiciones; por eso, cualquier vulneración del derecho de huelga cobra el aspecto de una castración de los derechos sindicales.

Las estadísticas para un estudio de la evolución de las huelgas son de delicado manejo y los criterios a que se atiende: número de huelgas, duración, número de trabajadores, etc no siempre son los mismos en las distintas épocas y en los diferentes países.

Se presentaron oleadas de huelgas de la inmediata postguerra en casi toda Europa , huelga general inglesa de 1926, las de junio de 1936 en Francia violentas huelgas

norteamericanas de 1937, todos estos conflictos espectaculares son más la expresión de una rebelión de las masas obreras hasta entonces alejadas de las organizaciones sindicales

En el conjunto de los países occidentales Francia e Italia se caracterizan por una fuerte propensión a las huelgas, son por lo general cortas, lo mismo que en Inglaterra, Dinamarca, Japón, Australia y Sudáfrica para el conjunto de estos países la duración media de las huelgas durante el período de 1948 a 1956 es de menos de 5 días, la modestia de sus recursos financieros contribuye a explicar la razón por la que los sindicatos no se comprometen en conflictos de larga duración. La huelga es en todas partes la toma de contacto más crucial entre la organización sindical y la base

El derecho de huelga, comienza a ser reconocido y reglamentado en los Estados, inclusive elevándolo a Garantías Constitucionales, como lo hizo México en la Constitución de 1917. En el Ecuador se dicta la Ley de Huelga que consta en el Registro Oficial 255 del 3 de Agosto de 1936 y que se elevó a garantía constitucional en 1945.

Es decir, la huelga, pasó por las etapas siguientes:

- a) Las legislaciones no decían nada;
- b) La legislación lo consideró como un acto ilícito y le impuso penas;
- c) La legislación lo reglamenta y se vuelve lícito; y,
- d) Se lo eleva a Garantías Constitucionales. Hoy es un derecho plenamente ejercido por el trabajador ecuatoriano.

#### **1.4.- LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS EN EL ECUADOR**

Es incuestionable que la huelga de los trabajadores ha estado siempre ligada a un sistema organizacional a través de los sindicatos, no obstante las primeras huelgas en el Ecuador se dieron dentro de una realidad diferente en la que la organización sindical de la clase trabajadora era incipiente y sin reglas y parámetros muy definidos..

La Revolución liberal avivó el sentimiento reivindicador de los trabajadores en pos de conquistas que mejoren su situación laboral, como la fijación de la jornada de trabajo en 8 horas, la protección del trabajo de mujeres y de menores, la protección de los trabajadores que sufren accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En este contexto se registran ciertos movimientos huelguísticos como el del año 1908 por parte de los ferroviarios de Durán , que fueron apoyados por la vieja sociedad de artesanos de dicha ciudad, la causa fue la mora en que incurrió el empleador en el pago de sus respectivos salarios; un año antes los mismos obreros ferroviarios de Bucay habían realizado un movimiento similar, posteriormente siguieron otras huelgas de los ferroviarios en 1909 y 1912. El 4 de octubre de 1916 los trabajadores de carros urbanos de Guayaquil promueven una huelga para exigir el cumplimiento de la jornada de 8 horas, Los operarios sastres el 13 de junio de 1917 se reúnen por primera vez y nace la sociedad filantrópica de “operarios Sastres” y solicita una mejora salarial que recibe la total oposición de los maestros sastres pero se consigue una alza ínfima de salarios de los operarios .

En el Ecuador la organización obrera es requerida como instrumento para el logro de determinadas mejoras económicas o sociales y para el logro de la aplicación de la ley , es lo que impúlsale desarrollo del sindicalismo de las sociedades obreras como se llamaban .

Históricamente una huelga que constituye un verdadero hito en la lucha de trabajadores con las características de un hecho sin precedentes dentro del movimiento obrero es la huelga del 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil, que terminó trágicamente, lo significativo de esta huelga radica en que se hicieron planteamientos netamente reivindicacionistas como la aplicación de 8 horas de trabajo, la garantía de estabilidad, el que se den pasajes a los trabajadores para acudir a su lugar de trabajo y uniformes, se analiza la depreciación del sucre, el precio del cacao, etc

El 15 de noviembre los trabajadores desfilan unidos al pueblo reclamando por la prisión de dos miembros de la sociedad de panaderos, las fuerzas armadas disparan sobre el pueblo el mismo que se arma asaltando almacenes de venta de armas y

dando como resultado la muerte de 300 trabajadores según datos oficiales pero se dice que fueron mas de mil o mil quinientos muertos, si por una parte la represión fue violenta y sangrienta la respuesta por parte del gobierno se manifiesta en el aumento de salarios de los trabajadores de tranvías..

En años posteriores la lucha clasista se incrementó en la sierra y en la costa y alcanzó una fuerza en el año 1934 cuando varias organizaciones textiles comenzando por la Internacional hicieron huelgas que exigían el cumplimiento de las leyes ya expedidas y llegaron a conformar la primera federación por rama de trabajo en el sector textil.

Las décadas de los setenta, ochenta y noventa muestran un auge del derecho sindical y de la huelga como fuerza conminatoria para firmar los respectivos contratos colectivos ;la demasiada flexibilización de la ley permitió el abuso en la utilización de este arbitrio, y muchas empresas quebraron o se liquidaron perjudicando a la fuerza de trabajo.

En la ciudad de Quito en la década de los setenta empresas como “Textiles la Magdalena, Imán sucumbieron ante el embate del sindicalismo, también otras empresas como Ecasa, Edesa igualmente se liquidaron dejando en desocupación a los trabajadores.

En las dos primeras décadas del siglo XX se desarrollaron varios congresos obreros y se establecieron las primeras uniones, federaciones y confederaciones, que tuvieron como finalidad la defensa de los intereses de la clase obrera y la ayuda mutua. Además, se suscitaron las primeras coaliciones y huelgas de carácter reivindicativo, las mismas que fueron objeto de presión violenta y sangrienta.

La década de los años 30 a 40 del siglo pasado se caracterizó por el afianzamiento del sindicalismo, a través del cual se expresó el movimiento obrero, que luchó constantemente mediante huelgas, por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En 1933 surgen los sindicatos “Cultura del Obrero” y las “Corporaciones Vicentinas”, de carácter espiritual, agrupó a los trabajadores por oficios y se estableció en todo el país, dando origen a la Central Ecuatoriana de Obreros

Católicos (CEDOC), en el año 1938, cuya inspiración ideológica rechaza la doctrina socialista y comunista, y proclama, entre sus fines primordiales, la fundación de sindicatos en todas las poblaciones del país, reconocidos como únicos medios de defensa de los legítimos intereses del obrerismo.

En los primeros hay un gran entusiasmo debido a la gran ayuda prestada por los sacerdotes e intelectuales; pero paulatinamente va debilitándose su colaboración. Es en el año 1975 en el que la plataforma de lucha de la CEDOC cambia en una forma radical en el antes dicho que se torna “políticamente más definida”; esto es, su fisonomía ideológica se inclina hacia la izquierda. Esto se debe a la presencia de intelectuales en la dirección, que si bien mejoran la presentación, exponen posiciones que no responden al pensamiento de bases y federaciones, que antes reflejaba el vocero sindical dirigido por los propios trabajadores.

En el año de 1944 surgió la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE) cuya orientación ideológica era revolucionaria basada en la lucha de clases considerando al movimiento sindical como un frente único de masas para su liberación.

La CTE aparece, por otro lado, como un movimiento de gran envergadura popular en contra de la primera autoridad estatal, a la misma que se le atribuía la responsabilidad de la pérdida de gran parte del territorio nacional, como consecuencia de la invasión de 1941, y cuyos resultados para el país fueron totalmente injustos. A ello hay que añadir la represión militar ordenada con Carlos Arroyo del Río en el año de 1943, contra el Congreso Nacional de Trabajadores, que tenía por objeto la confederación la conformación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador. En cuanto a su afiliación mundial, la CTE es parte de la Federación Sindical Mundial.

La tercera de las organizaciones sindicales es la CEOLS, la misma que nace el 1ro. de Mayo de 1962 (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres); y a diferencia de las otras organizaciones sindicales, que recibieron el impulso de antiguas entidades sindicales del país, la CEOLS recepta una influencia externa en base del poder de penetración de la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores); y se halla afiliada internacionalmente a la CIOLS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).



La CEOLS al constituirse proclama: Que luchar infatigablemente por la reivindicación social, económica, cultural y profesional de la clase trabajadora del país. Pone especial énfasis en su total independencia de la política partidista”.

En la actualidad las centrales sindicales han perdido fuerza en el país. Ya no existen las concentraciones masivas. y las paralizaciones y huelgas nacionales que se produjeron en la dictadura Militar última y las acaecidas en los primeros años del retorno constitucional, ello obedece al mayor grado de concientización que han adquirido los trabajadores en general. La Organización que aglutina a las diversas centrales sindicales y que se ha constituido en la portavoz de la clase laboral es actualmente el FUT, Frente Unitario de Trabajadores, cuyo perfil es más bien discreto y no determinante de lo que sucede en el país.

En el Ecuador se han producido algunas huelgas nacionales y que es menester analizarlas:

a) En el gobierno de Rodríguez Lara, el movimiento obrero nacional va a tener su punto de arranque y va a iniciar su fase de auge. La expresión más evidente de esto será la realización de la 1ra. huelga nacional unitaria en noviembre de 1975. Es decir, durante la dictadura de Rodríguez Lara, desde febrero de 1972 hasta enero de 1976, el movimiento obrero fue constituyéndose como fuerza social a nivel nacional. hacia el final de este período y precisamente a raíz de la realización de su primera huelga unitaria, el movimiento obrero comienza realmente a incidir en la escena política del país.

Antecedentes importantes que condujeron a ello son el grado de crecimiento de la organización sindical, el aumento de los conflictos colectivos de trabajo y las huelgas sindicales en los años 1974 y 1975, las transformaciones internas de la CEOLS y de la CEDOC y el proceso unitario abierto, el 1 de mayo de 1975 por las tres centrales sindicales –CEOLS, CTE y CEDOC, que se sella con la primera plataforma de lucha unitario, el 20 de Agosto de 1975.

Al respecto, el autor Jorge Dávila Loor, en la obra “El Fut, Trayectoria y Perspectivas”, en torno al balance de esta primera huelga nacional expresa: “Los resultados, si nos fijamos en la pretensión de revertir la correlación de fuerzas, fueron negativos. El movimiento obrero no logró articular una fuerza social que debilitará a las fuerzas burguesas oligárquicas y el relevo de Rodríguez Lara por el Triunvirato Militar ocurrió dos meses después de la huelga. Sin embargo, desde el punto de vista interno, el movimiento obrero organizado se fortaleció al experimentar unitaria y mayoritariamente una forma de lucha tan importante como una huelga nacional. Mayor habría sido el desarrollo del movimiento obrero si se hubieran principalizado abiertamente los objetivos políticos”<sup>(4)</sup>.

b) La segunda huelga nacional se realiza el 18 de mayo de 1977, cuando gobernaba el país el triunvirato militar que sucedió al general Guillermo Rodríguez Lara. Era solamente un cambio de mando. En relación con esta huelga las direcciones sindicales no supieron evaluar las adversas condiciones de lucha que podían propiciar efectos contraproducentes. No supieron apreciar el propio atemorizamiento de las bases sindicales ante el endurecimiento de la política laboral del nuevo gobierno.

“Ante la debilidad de la huelga nacional, la dictadura, con el pleno apoyo del conjunto de la burguesía, desató inmediatamente la represión contra la dirección del movimiento obrero y del magisterio y endureció todavía más su respuesta a los conflictos laborales y del magisterio. Concretamente, utilizando el Decreto 105 expedido por la Asamblea Constituyente de 1967, el mismo que sancionaba con prisiones y multas a los dirigentes y participantes de paros regionales y nacionales”, refiere Jorge Dávila Loor en su obra ya citada<sup>(5)</sup>.

La agresión fronteriza del Perú a fines de enero de 1981 permitió al gobierno del abogado Jaime Roldós Aguilera crear momentáneamente un clima de unidad nacional. Sin embargo, la necesidad de incurrir en gastos militares y en un mayor endeudamiento, lo condujo el 17 de Febrero del mismo año, a tomar medidas

---

<sup>(4)</sup> DAVILA LOOR, Jorge, El Fut, Trayectoria y Perspectivas, Pág. 62.

<sup>(5)</sup> DAVILA LOOR, Jorge, Obra citada, Pág. 65.

abiertamente antipopulares como la elevación del precio de la gasolina -que se triplicó- y del transporte. Con estas medidas el gobierno dio paso a una importante lucha obrera y popular que cristalizó el 13 de mayo de 1981 con la tercera huelga nacional unitaria.

Se puede afirmar que si bien esta huelga obrera significó un momento más en el auge del movimiento obrero, tal auge se debió en gran parte a la propia presión de las bases obreras y en menor medida a la propia dirección sindical. Las condiciones para mejorar la correlación de fuerzas del lado popular estaban dadas sobre todo por la indignación generalizada del pueblo que sintió las medidas del gobierno como una puñalada por la espalda, luego del respaldo patriótico brindado al mismo.

d) La cuarta huelga nacional se produce en el gobierno del Dr. Oswaldo Hurtado Larrea, Esta huelga se produjo el día 9 de Diciembre de 1981 y se cumplió parcialmente de parte de los obreros y de los chóferes. La participación popular en los barrios fue mínima y lo mismo la participación campesina en las carreteras. El gobierno aprovechó el revés sufrido por el movimiento obrero para hablar de una derrota. Si se analizan los resultados de la huelga y la dirección del FUT pareciera lo que se pretendió no fue mejorar la correlación de fuerzas frente al gobierno sino al contrario. La dirección del FUT pareció actuar por segunda vez sin tomar en cuenta las condiciones generales de la lucha, el estado de ánimo del pueblo, la disposición de la lucha de las propias bases sindicales, cuando postergó la realización de la huelga en relación al hecho desencadenante el alza del precio del azúcar.

e) La quinta huelga nacional se produce igualmente durante el gobierno del Dr. Oswaldo Hurtado Larrea, los días 22 y 23 de septiembre de 1982. Se caracteriza por la alta ofensiva del movimiento obrero en el año 1982 cuando aflora la crisis económica por el peso del endeudamiento externo y el gobierno se ve obligado a exigir austeridad y a subordinar su política económica a los requerimientos del Fondo Monetario Internacional. Además ya para principios de 1982 el gobierno devaluó parcialmente el sucre y tomó otras medidas antipopulares. Con esta huelga se revertió la correlación de fuerzas a favor de los trabajadores y el gobierno salió golpeado.

f) En el mismo gobierno del Dr. Oswaldo Hurtado Larrea el 21 de Octubre de 1982 se produce otra huelga nacional de ribetes y características extraordinarias y sería la sexta manifestación nacional. Este paro del 21 de Octubre del referido año fue el momento más alto de la lucha del pueblo en toda la década. Fue verdaderamente un paro nacional, un paro total. Es más, fue el inicio de un levantamiento popular tanto en la ciudad como en el campo. Los mismos choferes se vieron obligados a plegar y a unirse al FUT por la derogatoria de las medidas. La declaración de estado de emergencia nacional decretada por Hurtado en la noche del 20 de Octubre no hizo sino echar más leña al fuego de la indignación generalizada del pueblo. El ejército y la policía en las calles y en las carreteras no lograron amedrentarlo ni apagar su violenta protesta. Los obreros se tomaron las fábricas y calles, y los campesinos las carreteras. Los campesinos indígenas de la Sierra incluso llegaron a tomarse algunos cantones y parroquias como no había ocurrido hacía mucho tiempo. Las condiciones para que pudiera prolongarse el levantamiento popular y para que pudiera cambiarse la correlación de fuerzas estaban dadas.

g) El 23 de Marzo de 1983 se produjo la séptima huelga nacional, pero la correlación de fuerzas ahora estaban a favor del gobierno, a pesar de que se discutía acaloradamente el problema de la sucretización de las deudas de los empresarios privados.

h) Durante el gobierno del Ing. León Febres Cordero se producen algunas huelgas nacionales: La octava huelga nacional del 31 de Octubre de 1984; la novena huelga nacional del 9 de Enero de 1985; la décima huelga nacional del 27 de Marzo de 1985 la undécima huelga nacional del 17 de septiembre de 1986; duodécima huelga nacional del 25 de Marzo de 1987; la décimo tercera huelga nacional del 28 de Octubre de 1987; la décimo cuarta huelga nacional del 1 de Junio de 1988.

i) Durante el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos se produjo la décima quinta huelga nacional, el 24 y el 3 Noviembre de 1988. El autor Rafael Quintero sobre esta huelga en la obra “El Movimiento Obrero de los Ultimos Tiempos”, se expresa:

“Tal fue el resultado de la huelga del 24 de Noviembre de 1988: Una demostración de debilidad. Fue una huelga parcialmente acatada que no tuvo mayor respaldo de otros sectores sociales y que por tanto se dejó sentir medianamente. Huelga tardía como expresión de protesta contra el paquete de medidas; una huelga quebrada como presión para una mayor alza salarial; huelga sin fuerza como lucha para presionar por un programa alternativo. Huelga sin pena ni gloria en medio de objetivos diluidos”<sup>(6)</sup>.

j) El 12 de Julio de 1989 el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos tuvo que enfrentar la décimo sexta huelga nacional.

k) El 11 de Julio de 1990 en el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos se escenifica la décimo séptima huelga nacional, la misma que al decir de los comentaristas término con un nuevo revés. No habiendo condiciones para revertir la correlación de fuerzas, estando el movimiento obrero postrado en una profunda crisis, la dirección del FUT hizo un nuevo intento de cambiar la desfavorable correlación de fuerzas lanzándose por tercera vez a un enfrentamiento con el gobierno, pero salió una vez más derrotado. También en este gobierno se suscito la décima octava huelga nacional el 6 de Febrero de 1991. Al respecto hay que anotar que el gobierno decretó que el día de la huelga nacional fuera feriado para contrarrestar el impacto de la medida de hecho, sin embargo de lo cual no logró evitar la expresión de la voluntad popular.

Durante los posteriores gobiernos también se han suscitado huelgas nacionales que en la práctica han representado una decepción para las clases laborales.

---

<sup>(6)</sup> QUINTERO, Rafael, El Movimiento Obrero en los Ultimos tiempos, Pág. 156.

## 1.5. LA HUELGA Y SU CONSTITUCIONALIZACION EN EL ECUADOR

La Constitución Política de la República del Ecuador del año de 1945 dictada por una Asamblea Constituyente, constitucionaliza la institución de la huelga. Al efecto el Art. 148, letra l en forma explícita preceptúa:

Art.148

“Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio”

Al consagrarse por primera vez el derecho a la huelga en la Carta Política del Estado, constituía un gran avance jurídico de la clase trabajadora y una reivindicación y conquista social de incalculables beneficios ,este precepto constitucional determinó que la clase trabajadora incursione con mayor fuerza en su lucha sindical y se constituya en una fuerza determinante en la actividad económica, social y política del Ecuador.

En el año 1946 otra vez se dicta una nueva Carta Magna elaborada y expedida por la Asamblea Constituyente. En el Art.185 se normaliza lo que tiene que ver con el derecho de la huelga en el literal i que dispone:

Art.185

i)”Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores e instituciones de servicios públicos no podrán declarar l a huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial”

Esta Constitución Política que igualmente es una de las mas logradas, determina el derecho a la huelga de la clase trabajadora en función de los requisitos y prescripciones de la ley y sus reglamentos, pero enfatiza en algo importante los trabajadores públicos no podrán declararla sino en función de ciertos reglamentos especiales, esto último jamás se produjo..

En el año de 1967 se repite la conformación de la Asamblea Constituyente y se expide una nueva Carta Política y en el capítulo VI titulado “Del trabajo y de la seguridad Social” se regula lo referente al derecho de huelga por parte de los trabajadores y tiene mas o menos el mismo contenido que las anteriores. El Art. 61 numeral 12 prescribe;

Art. 61 Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro reglamentados en su ejercicio”

En el año 1978, mediante Referendum, el pueblo ecuatoriano aprueba una nueva Carta Política .Se sometió a consulta dos textos constitucionales. La constitución política aprobada por el pueblo fue la elaborada por la Primera Comisión de Reestructuración Jurídica del Estado, cuyo presidente fue el Dr, Carlos Cueva Tamariz .

En la sección V “Del Trabajo” se hace referencia al derecho de huelga de los trabajadores, y cuya norma prevista en el Art. 31 literal i dice:

Art. 31

Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro , de conformidad con la ley”.

Finalmente en el año 1998 el Ecuador aprueba otra Carta Política y en el Art. 33 se dispone

“Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro , de conformidad con la ley”

Se prohíbe la paralización , a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de combustible; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes”.

Esto último, a pesar de que la Constitución lo prohíbe no han sido pocos los casos en que los servidores públicos han paralizado los servicios públicos a los usuarios sin que las autoridades apliquen las normas legales existentes.

De lo expuesto, a raíz de la constitucionalización de la huelga en el año 1945, hasta la presente este derecho ha sido respetado por las autoridades, y mas bien la efervescencia de los primeros tiempos en que la clase trabajadora impulsaba permanentemente toda clase de huelgas, ha disminuído ostensiblemente por las nuevas realidades socio- políticas imperantes, además porque el Código de Trabajo las ha limitado , o simplemente a causa de que existe mayor consenso y concientización en la clase trabajadora.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **EL CONFLICTO COLECTIVO**

**2.1. ¿QUE ES EL CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO?**

**2.2 CLASES DE CONFLICTO COLECTIVO.- HUELGA Y PARO**

**2.3 ¿QUE ES Y COMO SE ELABORA UN PLIEGO DE PETICIONES?:  
TRAMITE**

**2.4 ¿PARA QUÉ SIRVE LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA?**

**2.5 ¿PARA QUÉ Y CUANDO SE NOMBRAN VOCALES?**

**2.6. ¿CUALES SON LAS ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL DE  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE?**



## 2.1 ¿QUÉ ES EL CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO?

Mario de la Cueva, da la siguiente definición: “Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo , siempre que en este último caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos”.

Los conflictos de trabajo, de manera general, son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación , modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”

Son las confrontaciones que se dan dentro del sistema capitalista de producción entre sus protagonistas: empresario y trabajador. A estos conflictos algunos autores los denominan controversias.

Así mismo Mario de la Cueva, en la obra ”Derecho Mexicano del Trabajo” puntualiza:”la idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto , los conflictos colectivos del derecho del trabajo suponen por lo menos, la presencia de la comunidad obrera. Un problema distinto es si estos grupos obreros han de ser organizados o disfrutar de personalidad jurídica; son cuestiones que atañen al derecho procesal del trabajo “

Cabanellas afirma “la denominación de conflicto de trabajo para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución, de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio (uno, varios o la totalidad), siempre que se origine en el trabajo”: en tanto que la palabra controversia la emplea para designar la fase en la cual ”el conflicto queda sometido a la resolución de una autoridad con poder para imponer a las partes su resolución”.

El autor Alfredo Gaete Berrios en la obra “Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, enfatiza que “Los conflictos colectivos son una expresión de la crisis de la sociedad capitalista y su germen debemos encontrarlo en el deseo de las clases trabajadoras de obtener un mejoramiento de sus condiciones económico sociales. Conflicto colectivo es toda diferencia o protesta surgida entre patronos y asalariados relativa a las condiciones en que se efectúa el trabajo, a las remuneraciones que por él se percibe, a la disminución de las horas de trabajo, etc, siempre que esta diferencia o protesta afecte a los trabajadores de una industria, trabajo o faena”

Es irrefutable que en el sistema capitalista existe una gran brecha entre los empresarios y los trabajadores, entre quienes son poseedores de los medios de producción y quienes no lo son. El trabajador considera que es explotado y que la remuneración que percibe es de miseria y que el empleador, por tanto, se está enriqueciendo a su costa, y que las instituciones del Estado y las leyes sirven para garantizar los privilegios de los empresarios..En este sentido ,el conflicto colectivo irrumpe en una lucha, por la reivindicación y el logro de mejores circunstancias laborales.

Otros autores como De la Cueva, Krotoschin consideran que “la división es artificial y, en realidad, ambos términos ( conflicto y controversia) deben tener el mismo alcance, no hay razones que hagan necesaria la distinta denominación. Julio César Trujillo participa de este segundo criterio.

Con la expedición del Derecho Laboral que prevé órganos y procedimientos apropiados para conocer y solucionar los desajustes de las relaciones laborales, los conflictos deben ser llevados ante esos órganos y las partes tienen que comparecer con sus aspiraciones y pruebas para someterlas a su resolución , desde entonces los conflictos dejaron de ser lucha al margen de la ley y se transformaron en discusión o controversia sometida a la decisión de tribunales . Actualmente a los dos términos se los emplea como sinónimos.

La relación laboral, por su propia naturaleza, confronta a los dos factores mas importantes dentro de un proceso de producción de bienes o servicios , que son los

empleadores y trabajadores que representan respectivamente el capital, la iniciativa, el crédito por una parte y ; por otra la fuerza laboral sin la cual no cabrían procesos de producción de ninguna clase. Los conflictos colectivos tienen como partícipes a los trabajadores organizados en sindicatos o comités de empresa ya que para los fines de negociación y conciliación es un requisito

Estos dos factores de la producción representan fuerzas contrapuestas, con valores propios que cada uno de ellos está dispuesto a precautelar y a obtener de ellos el mayor beneficio posible.

El empleador, la persona natural o jurídica que arriesga en los procesos de producción: su iniciativa, su capital, su crédito, considera legítimo obtener de ello el mayor rendimiento económico, lo cual desde su punto de vista es legítimo.

Los trabajadores, a su vez, aportan a los procesos de producción su fuerza de trabajo que constituye su patrimonio y por lo mismo, legítimamente estiman que ese valor les debe producir lo suficiente para la subsistencia de ellos y sus familias.

De esta polaridad de intereses legítimos desde el punto de vista de cada parte, surge la conflictividad laboral que cuando se da a nivel individual debe ser resuelta por la justicia ordinaria pero cuando se da a nivel colectivo se resuelve con procedimientos especiales en los que intervienen autoridades del ámbito administrativo y jueces colegiados que se forman para cada caso, pero con prevalencia y capacidad decisoria de tales autoridades, inclusive se afirma que en el conflicto colectivo no se confrontan problemas de derecho sino de hecho

Por razón de su objeto los conflictos colectivos pueden ser de dos tipos:

En primer lugar, jurídicos o de interpretación, cuando derivan de discrepancias a causa de la interpretación o aplicación de una norma estatal, convenida o uso empresarial, por lo que su solución debe ser conforme a Derecho.

En segundo lugar, de intereses, de reglamentación o económicos, cuando pretenden la creación , modificación o sustitución de una norma; de ahí que su solución radique en la ponderación de los intereses contrapuestos.

## **CARACTERISTICAS**

Los conflictos laborales tienen caracteres típicos que los identifican

Las partes: Lo constituyen los empleadores y los trabajadores, así como las asociaciones que forman.

La materia: Son materias de los conflictos de trabajo, tanto los desacuerdos a que da lugar la aplicación de las normas jurídicas vigentes, como los que provengan de la necesidad de modificarlas para mantener o mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo con los cambios o nuevas necesidades que se presentan con el transcurso del tiempo del lugar en que se desenvuelvan las relaciones obrero-patronales..

Los efectos: En donde son mas evidentes los rasgos típicos de los conflictos colectivos es en el campo de sus efectos, puesto que éstos rebasan el orden estrictamente jurídico e inciden en el económico y social, a la vez que comprometen el interés de las partes y al mismo tiempo de la sociedad toda.

## **2.2. CLASES DE CONFLICTO COLECTIVO: HUELGA Y PARO**

La Real Academia de la Lengua Española define a la huelga como: “Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos”.

En la parte final del artículo 474 del Código de Trabajo ecuatoriano se define a la huelga así:”Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores coaligados”

Características de la huelga:

- 1.- Es cesación colectiva de trabajo
- 2.- Por parte de trabajadores coaligados
- 3.- Es hecho culminante y definitorio dentro de un conflicto colectivo.

Aunque el Código del Trabajo parece considerar que huelga y conflicto colectivo son lo mismo, se examina detenidamente lo que son lo uno y la otra, se tiene que el conflicto es toda situación que confronta a los trabajadores organizados y a sus empleadores, en cambio la huelga es el hecho mas saliente y aun definitorio dentro del conflicto, el mejor medio de presión que tiene la clase trabajadora. Por su misma condición de suspensión colectiva del trabajo, que significa que se suspende la producción de bienes o servicios por los trabajadores coligados, la huelga en el

mundo y consecuentemente en nuestro país ,es el mejor medio de presión que tienen los trabajadores ya sea para hacer respetar sus derechos cuando han sido irrespetados o incumplidos , ya sea para alcanzar aspiraciones casi siempre insatisfechas en las relaciones obrero patronales.

Es precisamente con este medio que la clase trabajadora amenaza el ánimo del empleador, o de hecho la efectúa, con la finalidad de alcanzar mediante presión las pretensiones planteadas en un momento del conflicto colectivo

Nelly Chávez afirma” Siendo la mejor arma para decidir el permanente conflicto de intereses que existe entre el capital y el trabajo, en la historia del derecho social , la huelga ha tenido la misma suerte que la organización de los trabajadores: comenzó por ser delito , negación del derecho que como tal debía ser perseguida y aplastada, para luego pasar a la fase de tolerancia y finalmente a constituir en la actualidad un derecho reconocido y garantizado prácticamente en todas las legislaciones del mundo.”

En efecto dentro del conflicto colectivo la huelga ,es la mejor arma, el medio de presión mas idóneo para alcanzar lo que los trabajadores coaligados se proponen cuando se van al conflicto, pero también es una medida extrema, de ella se sabe cuando o como empieza pero no cuando y como va a terminar, por lo que debe utilizarse únicamente cuando se han agotado los canales de diálogo, de la negociación; tanto más cuanto que como está actualmente la ley, la mediación es un paso obligatorio en el trámite del conflicto.

Las audiencias de conciliación , los acuerdos, etc, siempre tienen que tratar de agotarse hasta la saciedad, en vías de un arreglo pacífico ..La huelga aún cuando se encuentra reglamentada y constituye un derecho adquirido por los trabajadores garantizado en la constitución de la república y normado en el Código de Trabajo, es el medio físico de presión luego de su respectivo procedimiento según lo establece los Artículos 497 y siguientes del Código en mención.

## **EL PARO**

El Código de Trabajo en el Artículo 525 lo define Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

El paro regulado con nuestro código no tiene nada que ver con el lock out o paro patronal de otras legislaciones y lo único en común que esta institución tiene con la nuestra es que las dos consisten en la suspensión colectiva del trabajo por iniciativa del empleador.

El paro podrá declararse en dos casos:

Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o un grupo de empresas e imponga la suspensión del trabajo como único medio para evitar la quiebra y equilibrar sus negocios en peligro de liquidación.

Por falta de materia prima si la industria necesita proveerse de ella fuera del país o si la falta se debe a causas que no pudieren ser previstas por el empleador.

En la práctica no conocemos que se haya declarado paro patronal y es que la irrelevancia de las causas que lo justifican y el rigor del procedimiento que debe observarse, lo vuelven inútil y los empleadores prefieren hacer uso de otras instituciones reguladas a su favor por el mismo Código de Trabajo , como acontece con la libertad de empresa que incluye la libertad de liquidarla o cerrarla ,con la jornada de recuperación, etc.

El trámite del paro es similar al de la huelga. El empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo en sus empresas deberán comunicarlo por escrito al Inspector o Subinspector del Trabajo , expresando los motivos que lo fundamentan y solicitando autorización para el paro. El Inspector dentro de 24 horas se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial de no estar organizado el comité de empresa.

Los trabajadores tendrán tres días para contestar. La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo prescrito para el caso del trámite de un pliego de peticiones (artículos 526, 527 y 528).

El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por mas tiempo que el autorizado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo(Art. 534)

Efectos del paro:El paro legalmente decretado por el patrono suspende el trabajo por todo el tiempo que haya autorizado el Tribunal, los trabajadores no tienen derecho a reclamar sus remuneraciones y dejan de recibir las bonificaciones, subsidios y cualquier retribución accesorio, no pierden los servicios sociales que la empresa tenga establecidos por mandato de la ley o convenio colectivo, a menos que así se haya establecido en el mismo convenio, es el caso de comisariatos, escuelas, para los hijos de trabajadores, etc.

El Código reglamenta la reanudación parcial del trabajo y establece que el patrono estará obligado a admitir a los trabajadores que prestaban servicios cuando fue declarado el paro, las condiciones de trabajo al reanudarse las labores han de ser las mismas que estaban vigentes a la fecha de suspensión. Con esta finalidad se dará a conocer la fecha en que se van a reiniciar total o parcialmente las labores por medio de tres publicaciones en un periódico de mayor circulación en el lugar, con ocho días de anticipación, por lo menos, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos.

La ley dice que a falta de periódicos el aviso ha de publicarse por carteles, lo cual de hecho sería factible en lugares muy apartados del Ecuador en donde, es casi improbable un paro por la ausencia casi total de empresas.

El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos, por medio de falsedades o por la creación ex profesa de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal Art.536.

## 2.2. ¿QUÉ ES Y CÓMO SE ELABORA UN PLIEGO DE PETICIONES?

El pliego de peticiones es el documento, básico y fundamental, en el cual los trabajadores organizados y coaligados en defensa de sus intereses, plantean en forma explícita sus reivindicaciones y aspiraciones al empleador, con el propósito de que sean atendidos de una manera inmediata.

Así, el autor Carlos Martín Gonzáles, en la obra “Práctica Laboral”, sobre el pliego de peticiones, opina:

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

Por su parte, el autor Luis Jaramillo Pérez, en la obra “Derecho Colectivo Laboral”, al respecto expresa:

“El pliego de peticiones, que necesariamente debe tener la característica de ser concreto y que es el antecedente necesario para el trámite del conflicto colectivo y de la huelga, por ende, puede contener la petición de una contratación colectiva, pero no debe, tal solicitud, ser abstracta, sino que precisa determinar las bases para tal convenio”. Doctrinariamente, por la finalidad del pliego de peticiones, se los ha clasificado en:

Pliego de peticiones de Derecho; Pliego de peticiones reivindicativas o de interés; y Pliegos de peticiones mixtos.

Pliego de peticiones de Derecho: Es aquel en el que se plantean cuestiones respecto a la interpretación, aplicación y ejecución del derecho adquirido, previsto en la ley, contratos individuales y colectivos, actas transaccionales o en la costumbre. La finalidad primordial que puede observarse en los pliegos de peticiones de derecho es tratar de que se enmiende con efecto retroactivo si es posible la omisión del derecho preestablecido o que se corrija una defectuosa aplicación de la norma. Entonces el pliego de peticiones jurídico de derecho adquiere tal denominación cuando hay violación, incumplimiento e interpretación, a una norma ya existente en el contrato individual colectivo o en la ley.



Pliego de peticiones reivindicativas o de interés: Estamos frente a un conflicto económico o reivindicatorio cuando se trata de aspiraciones no contempladas en norma alguna, y crea, modifica, o extingue relaciones de trabajo. Cuando de lo que se trata no es exigir el cumplimiento de la ley ni el esclarecimiento de su sentido o alcance, sino de establecer nuevas condiciones de trabajo y mejores garantías para los trabajadores porque ha cambiado el contexto social y económico en que se desenvuelve la empresa o porque se han modificado las posibilidades de ésta, nos encontramos ante un pliego de peticiones reivindicativas o de interés y, por ende, en un conflicto colectivo de intereses o económico.

Pliegos de peticiones mixtos: Son los que mayor ocurrencia tienen y son una mezcla de los pliegos de peticiones antes señalados; es decir, del pliego de peticiones de derecho y del pliego de peticiones reivindicativo de interés económico y social.

El Código del Trabajo en vigencia en el Ecuador y que ya ha sido debidamente codificado e insertas las últimas reformas, en el Art.468 hace referencia al pliego de peticiones. Dicha norma legal al efecto preceptúa: “Art.468.- Pliego de peticiones. Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el Inspector del Trabajo su pliego de peticiones concretas.

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

Para la presentación del Pliego de Peticiones, estas se deben realizar en base a las normas contenidas en los Artículos que van del 475 y siguientes del Código de Trabajo, en el que deben constar los siguientes puntos:

- 1.-Autoridad a quien se dirige
- 2.-Compareciente
- 3.-Documentos que se adjuntan a la solicitud
- 4 .- Fundamentos de hecho y de derecho
- 5.- No pago de horas extras
- 6.- No pago de subsidio de transporte etc, y mas que crea conveniente
- 7.-Exposición clara del pliego de peticiones de acuerdo a los antecedentes
  - a ) Pago de las horas extras

b) Pago del subsidio de transporte, y otras según los antecedentes de hecho

8.- Trámite

9.- Cuantía

10.- Solicitud de notificación al representante de la empresa

11.-Domicilio Judicial para futuras notificaciones

12.-Autorización al abogado patrocinador

13 .- Firmas.

Presentación y Trámite del pliego de peticiones

Una vez elaborado y presentado el pliego de peticiones ante el Inspector de Trabajo , el efecto inmediato será la notificación al empleador por parte del Inspector dentro de veinte y cuatro horas, haciéndole conocer sobre la demanda colectiva presentada en su contra y así mismo se le concederá el término de tres días para que formule su respuesta, esta contestación puede ser acogiendo tales peticiones de forma total, parcial o absolutamente negativa.

Según manifiesta Ferrar en su obra Derecho del Trabajo que “De acuerdo a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil ,que es materia supletoria en asuntos laborales, en este caso no se trata de una notificación , sino de una verdadera citación pues el trámite del pliego de peticiones es un verdadero juicio y el organismo pluripersonal (Tribunal de conciliación y Arbitraje) que se ocupe de su tramitación y resolución , está investido de la autoridad de juez; tanto es así, que en la práctica ocurre que si la notificación no se realiza personalmente, se hace mediante tres boletas, característica esta exclusiva de la citación”.

Contestación del pliego de peticiones

Una vez presentado el pliego de peticiones, y luego de haber sido aprobado y aceptado a trámite por el Inspector de Trabajo , dentro de la misma providencia notificará al empleador con dicho petitorio dentro de las próximas 24 horas, para que este en el término de 3 días a su vez conteste al pliego de peticiones de los trabajadores. El empleador tendrá que redactar una contestación o escrito, en el cual puede aceptar o negar parcialmente o totalmente tales pretensiones; si la contestación fuere favorable en todas sus partes a las aspiraciones de los trabajadores, entonces se realiza un acta en donde constará tal asentimiento por parte del empleador .Esta acta será suscrita por la autoridad y las partes conforme el Art.469 y 470 del Código de

Trabajo . En caso de que la contestación fuere parcialmente atendida entonces el Inspector del Trabajo , remitirá todo lo actuado de forma obligatoria a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral, para que aquí se logre el acuerdo y se superen todas las divergencias.

### **2.3 PARA QUE SIRVE LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA**

Antes de enfocar la mediación en ámbito de los conflictos colectivos y, por ende, del Derecho del Trabajo; es imprescindible hacer algunas referencias históricas y conceptuales de la mediación a nivel general, y que ha adquirido una trascendencia incalculable en la solución de todo tipo de problemas:

El origen de la mediación es tan remoto y ha evolucionado a medida que las sociedades han ido alcanzado y progresando en su nivel de cultura. Recordemos que el hombre en sus orígenes no necesitó de normas procesales ni de leyes debidamente codificadas para solucionar sus conflictos internos, sino fueron su propio instinto, su creatividad, su experiencia y capacidad de discernimiento, lo que contribuyó para juzgar el comportamiento no adecuado de algunos de sus miembros. En definitiva, aplicando un principio procesal diferente.

Centrando mayormente el análisis de la mediación en los conflictos estrictamente jurídicos y procesales, la mediación surge como una alternativa válida y eficaz con el propósito de solucionar los conflictos y controversias. De allí que se precisa determinar, cuál es el objetivo de la misma.

Por la mediación se persigue que los conflictos y controversias suscitadas entre personas naturales, o entre éstas y personas jurídicas, o viceversa, no lleguen al campo del procedimiento judicial en los juzgados y tribunales de la república, sino que se solucionen definitivamente y completamente en una instancia extrajudicial.

El autor César Acosta, en la obra “La Solución Alternativa de los Conflictos” refiriéndose a los objetivos de la mediación señala: “La mediación tiene como

finalidad solucionar los conflictos que se dan entre las personas, de concretar eficaces fórmulas con el acuerdo mutuo de las partes, sin presión alguna. A través del mediador se facilita las cosas. La mediación contribuye a la aplicación de la justicia con equidad, aunque no es parte de la jurisdicción ordinaria”. El objetivo de la mediación es que las partes, en lugar de enfrascarse en litigios interminables y costosos, con buena voluntad y ánimo sincero, al margen de legalismos y pretensiones excesivas intenten solucionar sus diferencias jurídicas, contractuales y relaciones de derecho, por intermedio del recurso extrajudicial, de facilitador, del mediador. Así se han solucionado problemas que parecían insolubles, siempre que de por medio exista la intención positiva de los involucrados. De tal forma que por la mediación se busca conciliar y solucionar las posiciones encontradas.

En el caso que el empleador acepte parcialmente las peticiones de los trabajadores, y recibido este escrito de contestación en la Inspectoría de Trabajo, el señor inspector remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

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

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 470 tercer inciso de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

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

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

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

#### **2.4 ¿PARA QUÉ Y CUÁNDO SE NOMBRAN LOS VOCALES?**

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no son instancias legales que permanentemente están funcionando; su dinámica y actividad depende de la existencia de un determinado conflicto colectivo; y ello hace ver, entonces, que igualmente, en lo que concierne a sus miembros estos también son ocasionales y únicamente actúan en función de los intereses que representan, sea a los trabajadores, sea a los empleadores. Su composición es pluripersonal y están estructurados por dos vocales que representan a los trabajadores, y dos vocales que representan a los empleadores, y también por el Inspector del Trabajo.

Se los nombra para formar parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y para que conozcan, tramiten y resuelvan el conflicto colectivo sometido a su conocimiento.

El Art. 472 del Código del Trabajo regula lo atinente al sometimiento del conflicto colectivo al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, señalando que “Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinticuatro horas de haber conocido su designación”.

De la disposición se infiere entonces que una vez que la mediación obligatoria no ha dado ningún resultado en la solución del conflicto colectivo, y una vez que el Inspector del Trabajo haya recibido el expediente de la Dirección o Subdirección de Mediación del Ministerio de Trabajo, ordenará que las partes, tanto trabajadores como empleadores, nombren a los vocales principales y suplentes que les han de

representar, designación que se la hará dentro de cuarenta y ocho horas, y se posesionarán dentro de las veinticuatro horas de haber conocido su designación.

Según el Art. 473 “En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca el asunto”.

Así mismo, con arreglo al Art. 474 el Tribunal de Conciliación y Arbitraje “estará compuesto por cinco vocales: El inspector del Trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores...”

## **2.5 ¿CUÁLES SON LAS ATRIBUCIONES DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE?**

El Código del Trabajo en ninguna de sus disposiciones prevé las atribuciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; pero de las actividades que desempeña en la competencia de los conflictos colectivos se pueden establecer las siguientes:

El Tribunal de Conciliación y arbitraje, nombrará fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está en la obligación de señalar día y hora para que se realice la respectiva Audiencia de Conciliación;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje certificará si las credenciales de los vocales del tribunal son suficientes y aptas;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está en la atribución de sentar las bases para la conciliación que de ser aceptada por los trabajadores y empleadores terminaría el litigio;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está en la facultad de avalizar y firmar el acta de entendimiento y de solución del conflicto colectivo;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la atribución de señalar día y hora para las respectivas indagaciones y pruebas;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene la atribución de dictar el correspondiente fallo dentro del trámite del conflicto colectivo;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje para las sesiones está pactado para convocar a los vocales principales y suplentes;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está en la facultad y atribución de sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con los tres votos conformes;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje esta en la atribución de declarar o ampliar el respectivo fallo;

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá los recursos previstos en la ley.

No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial

### **CAPITULO TERCERO**

#### **.LA HUELGA EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**

**3.1. ¿CUÁNDO PUEDE DECLARARSE LA HUELGA?**

**3.2. ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA HUELGA LEGAL?**

**3.3. ¿EN QUÉ CASOS PUEDE CONSIDERARSE QUE LA HUELGA ES ILÍCITA?**

**3.4. ¿CUÁNDO LA HUELGA ES SOLIDARIA?**

**3.5. ¿CUÁNDO Y POR QUÉ TERMINA LA HUELGA?**



### **3.1 CUANDO PUEDE DECLARARSE LA HUELGA**

El Art. 497 del Código del Trabajo señala que los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

.

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

“1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa”. Una vez que se ha suscitado el conflicto colectivo, los trabajadores presentarán el respectivo pliego de peticiones para ante el inspector del Trabajo, el cual a su vez notificará al empleador dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes, concediéndole tres días para contestar, según lo prevé el artículo'468'del Código del Trabajo. Al efecto dicha disposición prescribe:

“Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el Inspector del Trabajo, su pliego de peticiones concretas.

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

La norma es clara y explícita: Si el empleador, una vez notificado con el pliego de peticiones por parte del Inspector del Trabajo no lo contestare dentro de tres días o si su contestación fuere negativo, los trabajadores, a través del Comité de Empresa o del Comité Especial, podrán declarar la huelga, el cese de actividades temporales hasta que se llegue a una solución.

“2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante”. Esta disposición no hace sino precautelar los derechos de los trabajadores y la intangibilidad de la estabilidad. El empleador que ha sido notificado con el pliego de peticiones no puede despedir a uno o más de los trabajadores de la

empresa, ni tampoco desahuciarlos. Si lo hiciere daría lugar a que los trabajadores de la empresa se declaren en huelga y, por ende, paralizarían sus actividades de una manera temporal.

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

De su parte la disposición del Art.472 dispone que “Recibido el expediente por el Inspector del Trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación”.

Entonces resulta imprescindible para la organización del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que las partes inmersas en el conflicto colectivo nombren los respectivos vocales que los han de representar en las diversas audiencias y conversaciones. Es por eso que la norma jurídica determina términos perentorios para su organización y funcionamiento, pues en una cuestión tan delicada las dilaciones resultan peligrosas, en términos que puede motivar que los trabajadores declaren la huelga y el cese, por tanto, de las actividades laborales.

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

”5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código”.

Una vez que la controversia colectiva ha sido sustanciada ante el Tribunal de Conciliación; y Arbitraje, luego de concluido el término de prueba, el Tribunal dictará en fallo dentro de tres días, según la norma del Art. 479; de lo contrario, los trabajadores pueden declarar la huelga. Esto hace pensar, por cierto, que la tramitación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, indefectiblemente tiene que ser expedita y respetar los términos que la norma jurídica prevé, puesto que en

definitiva lo que se está ventilando sobremanera son aspectos trascendentales para la marcha de la empresa y, por ende, que inciden en la situación: jurídica tanto de empleadores como de trabajadores.

“6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 470 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión”.

Al producirse un conflicto colectivo, el Código del Trabajo ha previsto una disposición de orden público, cual es la del Art.470, que prevé la mediación obligatoria, con el propósito de buscar el avenimiento y conciliación de las partes y poner fin al litigio. Y si no se puede llegar a un acuerdo o conciliación los trabajadores están facultados y les asiste el derecho de declarar la huelga. Resta decir que la mediación obligatoria constituye un esfuerzo del ente administrativo del Ministerio del Trabajo con el propósito de que el conflicto colectivo no se prolongue por mucho tiempo y que las relaciones entre trabajadores y empleadores se equilibre y estabilice.

“7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere del caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas

Según el Art. 498 La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica Según el Art.499 Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de

trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompe huelgas.

Declarada la huelga el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega-recepción de los bienes.

Art. 500 Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía

### **3.2. ¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA HUELGA LEGAL?**

El autor Rafael Nadal, en la obra “Los Conflictos Colectivos” señala que la huelga es legal cuando sus protagonistas observan en su declaratoria estrictamente la norma jurídica; no inobservan las formalidades -que la ley prescribe ni tampoco las exigencias de fondo”

La huelga declarada surte los efectos que los huelguistas desean y que la ley garantiza para que sirva de verdadero medio de presión sobre el empleador o los empleadores;

El primer efecto: Es la suspensión de todos los contratos individuales de trabajo, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes de tales contratos, Así lo reconoce el Art. 511 del Código de Trabajo que en armonía con el Art. 563 dice “La huelga solo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo “.

El segundo: La suspensión del pago de remuneraciones. Los contratos que se suspenden son todos los individuales que se encuentran vigentes en la empresa y con ellos cesan temporalmente las obligaciones de los trabajadores, como las de trabajar jornadas extraordinarias y suplementarias, acatar las órdenes del empleador pero subsisten otras como las de guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación , etc. Igualmente cesan las obligaciones del patrono y por consiguiente , no paga las remuneraciones, bonificaciones y compensaciones previstas en la ley y en los contratos , pero del mismo modo que no cesan las obligaciones ético-jurídicas

de los trabajadores tampoco se suspenden las del empleador que no estén directamente relacionadas con la remuneración y la ejecución del trabajo.

En consecuencia, continuará el funcionamiento normal de las escuelas establecidas en beneficio de los hijos de los trabajadores, de los comisariatos, de los locales sindicales, del servicio médico, etc.

Tercero: La situación de los trabajadores no huelguistas. Declarada la huelga por la mayoría obrera, todos los trabajadores activos suspenden sus tareas y se atienen a los efectos ya expuestos, con todo hay razones por las cuales algunos trabajadores estarían imposibilitados de intervenir en la huelga como los trabajadores enfermos, las trabajadoras en período de parto, los que estuvieren en vacaciones, etc.

Los derechos de estos trabajadores no se suspenden ni alteran por el hecho de la huelga, toda vez que han sido adquiridos con anterioridad a ella y su goce es independiente de la actual prestación de servicios a la empresa.

### **3.3 ¿EN QUÉ CASOS SE PUEDE CONSIDERAR QUE LA HUELGA ES ILEGAL O ILÍCITA?**

.

Una huelga para ser considerada lícita tiene que cumplir ciertas exigencias de orden legal, pues de lo contrario es tenida por ilícita, ilegal, cuyos efectos, en todo caso, resultan contradictorios y perjudican a la clase trabajadora. La ilegalidad deviene, por consiguiente, por la omisión de las prescripciones legales previamente establecidas. También las huelgas ilícitas se caracterizan porque la mayoría de los huelguistas ejercen actos de violencia contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Ciertos doctrinarios consideran que ilícito es igual a ilegal. de manera que una huelga ilícita es ilegal, porque ha vulnerado los preceptos del Código del Trabajo.

En el Ecuador, en cambio, la ley ha establecido diferenciación entre lo ilícito e ilegal. La huelga es ilícita, de conformidad con el Art.513 del Código del Trabajo, “sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades”.

La huelga es ilegal, según el Código del Trabajo del Ecuador, cuando la declaratoria de huelga de los trabajadores no se encuadra en los casos previstos en la ley .

La huelga ilegal afecta a los trabajadores huelguistas en dos formas: con la pérdida del derecho a percibir remuneración de todos los días de la huelga, y con la privación de la garantía de la estabilidad por un año, contado a partir de la fecha en que termina la huelga.

Creo que el Código del Trabajo a las huelgas ilícitas les otorga una-connotación de orden penal, lo cual constituye un gran error y desvirtúa la esencia de esta institución que es estrictamente del Derecho Laboral. Si se considera que las huelgas en un momento dado son ilícitas estas deberían estar reguladas en el Código Penal del Ecuador Y tanto así es lo expresado en líneas precedentes que el Art.510 del Código del Trabajo preceptúa que “Los actos de violencia contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores”.

Considero personalmente que la ilicitud y la ilegalidad de una huelga se identifican, sea porque por igual entrañan la inobservancia de ciertas premisas para su declaratoria, sea porque en la práctica se cometen desafueros como la aplicación de la violencia en las personas o lesiones bienes jurídicos que tienen que ver con la propiedad.

### **3.4 ¿CUÁNDO LA HUELGA ES SOLIDARIA?**

La huelga de solidaridad es la suspensión de labores, realizada por trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrón. Sus características especiales las podemos sintetizar en las siguientes:

- a) No tiene por finalidad resolver un conflicto entre trabajadores y su patrono;
- b) Su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y presionar por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales;

c) De estos dos caracteres deriva que la huelga por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal. La doctrina obrera funda la huelga por solidaridad en la idea de las clases sociales: los trabajadores, por una parte, deben apoyarse unos a otros y los patronos a su vez, deben estimarse constituyendo una unidad social, de tal manera que exista cierta responsabilidad colectiva cuando alguno de ellos lesiona los derechos o intereses de los trabajadores.

El autor Guillermo Cabanellas, en la obra “El Derecho de los Conflictos Colectivos”, respecto a la huelga solidaria enfatiza:

“La huelga puede ser directa cuando al producirse sólo entran en juego los patronos y trabajadores con los que se ha suscitado el conflicto; indirecta, cuando a más del gremio afectado en primer término, al propio tiempo o ulteriormente se declaran en huelga otras asociaciones, afines o no, con el propósito de aumentar la presión en favor de los trabajadores que se hallan en conflicto. A esta huelga indirecta, se la llama de simpatía o de solidaridad, ya que se está frente a una huelga que se generaliza a posteriori del conflicto laboral. La huelga de solidaridad viste el carácter de subsidiaria de otras huelgas principales, ya que como su nombre lo indica, un sector del personal se declara en huelga por solidarizarse con otros trabajadores que están en conflicto”

De la cita se pueden extraer interesantes conclusiones: La huelga de solidaridad no tiene la característica de surgir antes de aquella a la cual se plegan por simpatía. Siempre es subsidiaria y primeramente debe producirse la principal, la cual está en conflicto, para que opere la respectiva adhesión. La huelga subsidiaria, igualmente, tiene objetivos claros y precisos, y se trata, por supuesto, de presionar a los empleadores de los trabajadores que han declarado la huelga, para que accedan a sus peticiones y demandas. Aparte de ello hay que recalcar que al ser la huelga solidaria por simpatía con los huelguistas principales, la misma representa un beneficio para quienes las han impulsado, pues sus peticiones no han sido las que se discuten y están en conflicto o controversia. En todo caso, esta clase de huelgas de solidaridad representan y son ejemplo de unidad de la clase laboral.

El autor Julio César Trujillo, en la obra “Elementos de Derecho Laboral Andino”, se refiere a la huelga de solidaridad en otras legislaciones, y anota:

“Chile, Ecuador y Venezuela reconocen la licitud de las huelgas de solidaridad siempre que tengan objeto respaldar huelgas legítimas, en cambio Bolivia las prohíbe expresamente y Colombia no las prevé”. Respecto a la legislación chilena vigente, no contempla este tipo de huelga” Venezuela consagra las huelgas solidarias, y condiciona su realización a la observancia de ciertos requisitos, y que mas que todo, tienen que ver con el respeto a los bienes de los demás y que no ponga en peligro el orden público. .

En el caso del Ecuador, el Código del Trabajo en vigencia reconoce la huelga solidaria. Al efecto, la disposición inserta en el Art.505 prescribe:

Art.505.- Huelga solidaria.- La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas”.

La huelga solidaria tiene que seguir un procedimiento previsto en la norma jurídica laboral y que está contemplado en la disposición del Art. 506 del Código del Trabajo:

“Art. 506.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad de trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores, deberán reiniciar sus labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.



La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal”.

Por otra parte, con arreglo a la disposición del Art. 509 del Código del Trabajo, “Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad prevista en el artículo 513 de este Código”.

A continuación transcribo un caso de huelga solidaria suscitada en el Ecuador, tomado de la obra “El Marco Jurídico de los Colectivos de Trabajo en el Ecuador”, del autor Ramiro Acosta Cerón:

“En el primer trimestre de 1976, en la ciudad de Quito se suscitó un conflicto colectivo en la empresa PLYWOOD, conflicto en el cual los trabajadores se declararon en huelga-legal y lícita-, la misma que fue apoyada solidariamente con una huelga diaria de una hora por cada organización sindical, habiendo participado con veinte organizaciones-equivalentes a varias empresas.

Describiré lo informado al respecto por el Boletín de la Federación- Ecuatoriana de Trabajadores Metalúrgicos, Nro.5 de abril de 1976, pag.4. “Solidaridad de ATU y SIDERÚRGICA con PLYWOOD. La acción solidaria de las organizaciones FEDEMETAL en Quito, se hizo presente con la ayuda moral y económica para la huelga de Plywood, y con las huelgas solidarias impulsadas por ATU y Siderúrgica el día 16 de marzo, cuando el mismo día en las calles, conjuntamente con los compañeros de Plywood y otras organizaciones sindicales, se realizaron mítines relámpagos en protesta por la política patronal del Ministerio del Trabajo demostrada una vez más en la lucha de los compañeros de Plywood, por las innumerables trabas que los inspectores del trabajo pusieron al desarrollo del conflicto aliándose a los patrones para emitir una sentencia en la instancia, totalmente desfavorable a los trabajadores de Plywood,

Las huelgas solidarias y los mítines relámpagos, son un gran avance en la solidaridad militante de la clase trabajadora con los conflictos. demuestran la conciencia de clase

y el avance del movimiento obrero. la solidaridad imparable que va naciendo en cada fábrica en nuestro combate diario contra la explotación

En definitiva nuestra legislación reconoce la huelga solidaria, bajo el presupuesto que la misma tienda a apoyar huelgas lícitas. . En la realidad, ocurre que para que sea procedente una huelga solidaria, las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, solicitan la certificación de legalidad y licitud de la huelga a la que se va a apoyar, esto hasta cierto punto constituye óbice para los trabajadores, puesto que la legalidad o ilegalidad, licitud o ilicitud como incidentes se resuelven dentro del proceso en el respectivo fallo que dicta el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y esas certificaciones exigidas tendrían razón de ser cuando la huelga continúa luego de dictado el fallo, cosa que no es usual, al menos que se produzca el caso de una huelga declarada en primera instancia y que el conflicto continúe en segunda y última instancia, en cuyo caso podría solidarizarse con ésta de ser calificada como legal y lícita.

### **3.5. ¿CUÁNDO Y POR QUÉ TERMINA LA HUELGA?**

El autor Mariano Tissembaum, en la obra “Derecho del Trabajo”, tocando el asunto de la terminación de la huelga, expresa:

“Los caminos legales de terminación de la huelga son:

- a) El arreglo entre trabajadores y patronos
- b) El “laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes;
- c) El laudo de la junta de conciliación y arbitraje”

De su parte el autor Tito Jaramillo en la obra “Aspectos Procesales del Trámite del Conflicto Colectivo”, sobre la temática, expone:

“En la práctica mediante el diálogo entre las partes en conflicto y la autoridad de trabajo, sirviendo de amigable componedor, buscan soluciones extra procesales al

conflicto colectivo de trabajo. En otros casos, son las partes, sin intervención de terceros y mediante el diálogo las que buscan solución al conflicto. Cuando las partes no pueden encontrar solución, pero confían en la buena fe y en la idoneidad de un tercero, lo nombran árbitro, es decir con facultad para decidir, y lo que el árbitro dispone es ley para las partes en conflicto”

En la misma perspectiva, el autor Alfredo Gaeta Berrios, en la obra “Manual de Derecho del Trabajo”, expresa que “La huelga termina si las partes en conflicto llegaron a un acuerdo o si someten el asunto a arbitraje”

Así mismo, el autor Guillermo Cabanellas, en la obra “Derecho de los Conflictos Laborales”, afirma que “Las huelgas terminan cuando los trabajadores retornan a sus tareas; constituye una cuestión de hecho establecer qué porcentaje de trabajadores se ha reincorporado.

El Código del Trabajo del Ecuador, en el Art. 502 contempla las causas de la terminación de la huelga por parte de los trabajadores:

Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores”.

Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes y,

Por fallo ejecutoriado”.

La huelga termina en cuanto no hay para que presionar al patrono ni al Tribunal porque las pretensiones de los trabajadores han sido satisfechas por un acuerdo o resueltas mediante un fallo, según lo establece la ley que fija las causas de terminación de la huelga.

La naturaleza convencional de las condiciones de trabajo permite que, dentro de las limitaciones señaladas por la ley, ellas pueden ser modificadas en cualquier momento por el acuerdo entre las partes, solamente cuando este acuerdo no ha podido alcanzarse intervienen las autoridades del trabajo para restablecer la paz laboral

perturbada por esa falta de acuerdo , mas la intervención de las autoridades públicas deja abierta las puertas para que el diferendo sea resuelto por el avenimiento de los interesados.

Lo importante es el acuerdo del patrono con sus trabajadores, aunque a veces sea necesario observar algunas formalidades,, por ejemplo cuando el acuerdo se produce porque el patrono al contestar el pliego de peticiones acepta todas las formuladas por los trabajadores.

La huelga termina por arreglo directo entre patrono y trabajadores puesto en conocimiento del Inspector del Trabajo o del Tribunal de Conciliación y Arbitraje si es que el pliego de peticiones está en su conocimiento ;por acuerdo entre las partes con intervención del Inspector del Trabajo y por acuerdo entre las partes mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Aunque el sistema legal para la solución de los conflictos colectivos es el de arbitraje obligatorio , es admisible que las partes de mutuo acuerdo someten sus conflictos al arbitramento de cualquier persona, comisión o tribunal que libremente escojan. Así constituido el Arbitraje voluntario, el dictamen o fallo que en él se dicte pone término a la huelga que se haya declarado,

Terminada la huelga se reanudan las labores en las nuevas condiciones que se hayan convenido en el acuerdo de las partes o en los fallos o sentencias del Tribunal o del árbitro voluntariamente designado.

Los huelguistas además quedan garantizados por un doble derecho, el de percibir sus remuneraciones por todos los días que la huelga haya durado y el de su estabilidad por un año contado a partir de la fecha de la terminación de la huelga.

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL TRÁMITE OBLIGATORIO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

**4.1 TRÁMITE OBLIGATORIO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- CONTENIDO DE LA RECLAMACIÓN.**

**4.2 LA CONTESTACIÓN A LA RECLAMACIÓN.- PASOS QUE SE SIGUEN.**

**4.3 IMPORTANCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.**

**4.4 TRÁMITE OBLIGATORIO EN EL CASO DE SEGUNDA INSTANCIA.**

**4.5 LO POSITIVO LOGRADO DESPUÉS DE LA REFORMA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1991**

## **4.1 TRAMITE OBLIGATORIO ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

### **EL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

Este Tribunal se compone de cinco miembros: dos designados por el empleador, dos por los trabajadores, y el Inspector del Trabajo que hará de Presidente.

El Tribunal una vez constituido legalmente designará un secretario de fuera de su seno, hasta cuando se haga esta designación desempeñará las funciones la persona designada por el Inspector del Trabajo que haya recibido el pliego de peticiones, con el carácter de provisional.

Principales como suplentes, bajo la condición eso si de que los suplentes del empleador solo pueden reemplazar a los vocales principales designados por el mismo empleador y los de los trabajadores así mismo a los de los trabajadores (Art. 487 Código del Trabajo).

De conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son competentes para calificar, tramitar y resolver los conflictos colectivos de trabajo.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje instalará sus sesiones y continuará en sus deliberaciones con la concurrencia de tres de sus cinco miembros, uno de los cuales debe ser ineludiblemente el Presidente del Tribunal en tanto que los otros dos pueden ser indistintamente del patrono o de los trabajadores o de ambas partes así .

La resolución se tomará con el voto conforme de por lo menos tres miembros cualquiera que sea el número de los miembros que se encuentre presente , de este modo el voto del Presidente se transforma en deliberante, tanto si se encuentran cinco que si están presentes tres miembros solamente, y esto es precisamente lo que desea el legislador, puesto que en atención a la composición del Tribunal lo mas probable es que los representantes del patrono opinen y voten de común acuerdo a favor del patrono y es de esperar que cosa igual ocurra con los representantes de los trabajadores.

No se encuentran determinados los requisitos que han de reunir los vocales del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero es obvio que las partes buscarán personas idóneas por sus cualidades intelectuales y morales; en consecuencia en el Código de Trabajo se limita a señalar el único caso de inhabilidad y dice que no pueden serlo “quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita.

Posesionados los vocales, el Presidente del Tribunal señalará día y hora para la Audiencia de Conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.- Art. 475 C.T.

Durante la Audiencia, el Tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.- Art. 477 C.T.

Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

De lo expuesto se establece que la etapa de conciliación se inicia a través de la providencia dictada por el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual realiza la convocatoria respectiva, a las partes y a los miembros (vocales) del Tribunal, la misma que se verificará en el día y hora señalados para realizar dicha diligencia; en cualquier caso, si no se ha logrado sentar ninguna base de conciliación, y por ende, no se llegare a producir la conciliación de acuerdo a lo estatuido en el actual procedimiento el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, proseguirá con la tramitación, disponiendo dentro de la etapa arbitral, se reciba la causa a prueba e indagaciones conforme lo establecen las disposiciones legales respectivas, las mismas que manifiestan que el único organismo competente para conocer, tramitar y resolver sobre las peticiones constantes en un pliego de peticiones será el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Concluida la etapa de prueba e indagaciones, el Presidente del Tribunal así lo declara y pide los autos para dictar el fallo, y convoca a los demás vocales para dicho efecto.

#### **4.2 CONTESTACIÓN A LA RECLAMACIÓN.- PASOS QUE SE SIGUEN**

Es evidente e innegable que un conflicto colectivo produce la presión y la tensión entre la clase trabajadora y el empleador. El conflicto colectivo es algo sistematizado y coherente.,cada paso tiene su razón de ser y explicación jurídica. Esta articulación tiene el objetivo de llegar a metas y situaciones concretas en relación a los trabajadores y empleador. Una vez presente el hecho real del conflicto colectivo, los trabajadores coaligados presentan su pliego de peticiones ante el Inspector del Trabajo competente, el cual lo traslada al empleador para que lo conteste en el término legal. Si la contestación fuere desfavorable o en su defecto no la contestare, el Inspector del Trabajo enviará el expediente a la Dirección o Subdirección de Mediación, para propiciar la llamada “Mediación Obligatoria” del conflicto colectivo, en un esfuerzo por encontrar una rápida y efectiva solución. Si la mediación obligatoria no surte los efectos legales deseados, entonces viene la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con la posesión de los vocales representantes de los trabajadores y de los empleadores, y ventilará la controversia legal ante dicho organismo dependiente del Ministerio del Trabajo.

En práctica se ha podido observar, la contestación a las pretensiones de la clase trabajadora en un conflicto colectivo, un empleador puede hacerla en el término que el Inspector de Trabajo concede para la contestación del pliego de peticiones. También, y la experiencia lo señala, el empleador en la mediación obligatoria que prevé el Código del Trabajo, también puede contestar a las reclamaciones de los trabajadores y negárselas si considera el caso. inclusive en la Audiencia de Conciliación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje puede hacerlo, a pesar que es una diligencia para sentar las bases de conciliación. La norma jurídica del Código del Trabajo no se extiende en explicaciones sobre la contestación que tiene que hacer el empleador y los requisitos que ella debe tener. Más bien hay que atenerse a la práctica, como ya se ha dicho.



### 4.3 LA IMPORTANCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Dentro de lo que significa los procesos judiciales, especialmente en aquellos que existe la posibilidad de transigir, surge de una manera muy importante la conciliación, a través de ella las partes o sujetos procesales, en un afán de buscar la concordia, la paz social y la solidaridad, pueden dejar de lado sus asperezas legales y llegar a converger en ciertos acuerdos. Así la conciliación puede permitir superar el problema y controversia legal y las partes, por ende, quedar satisfechas.

Pero qué es la conciliación? El autor Alvaro Velloso, afirma “La conciliación es una de las formas antiguas para resolver disputas humanas, y como embrión se halla en las formas tribales, para avanzar históricamente afincándose en los consejos de familia, clanes o reuniones de vecinos”.

Es decir, el fundamento, en general, de la conciliación es evitar o superar las disputas de los seres humanos; ésta es sinónimo de paz y de resolución de las controversias; a través de la conciliación no solamente se han resuelto las disputas de orden legal, sino territoriales, etc. De su parte, el autor Gigena Altamira, en la obra “El Conflicto Jurídico Laboral”, expresa:

“La función conciliadora debe ayudar a los particulares no a prescindir del derecho, sino a encontrar por sí solos el propio derecho. Jurídicamente, es uno de los actos de la función jurisdiccional que consiste en procurar el avenimiento de las partes de acuerdo al derecho, imponiendo a dicho convenio la pública autoridad que el orden estatal representa”.

La cita merece altísima consideración, ya que permite establecer que a través de la conciliación no se renuncie al derecho ni a la justicia; sino que al contrario, la conciliación va a permitir la aplicación del derecho y la justicia, pero en un plano de avenimiento y concordia; y esa conciliación es función primordial del juzgador, pues

éste no está únicamente para sustanciar un proceso, sino además para evitarlo mediante la conciliación. Para que en el proceso se cumpla con esta función el juez tiene la obligación de ilustrar a las partes sobre el objeto del proceso, la importancia de la conciliación, presentar alternativas de solución de la controversia y agotar todo medio de procurar el avenimiento.

Para el autor Guillermo Cabanellas, en su “Diccionario de Derecho Usual”, sobre la conciliación puntualiza:

“Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la indicación de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”

El autor Luis Cueva Carrión, en la obra “El Juicio Oral Laboral”, respecto a la conciliación y a su trascendencia, expresa:

“El acto de conciliación debe ser considerado por el juez y las partes como un factor importante y decisivo en la solución de la litis y controversias y se debe desterrar el simple formalismo y ritualidad, de lo contrario carecerá de importancia tal como ocurre con la junta o con la audiencia de conciliación en los demás juicios, actos que los jueces los consideran como una verdadera pérdida de tiempo; pero la conciliación bien concebida y bien dirigida, nunca será una pérdida de tiempo, sino todo lo contrario: hará posible que las partes encuentren la oportunidad para limar sus diferencias y obtener la norma justa y equitativa que ponga fin a sus disputas”.

Entonces, la conciliación es un instrumento de carácter vital en el ámbito legal y debe ser manejado con maestría, a fin de lograr una solución pronta y equitativa de la controversia judicial.

Mirado así, entonces es necesario hacer conciencia sobre la facultad que tiene el juez para poner en práctica la conciliación y beneficiar a los litigantes. Si en otras legislaciones no se practica este procedimiento, nuestra legislación sí la contempla, pero no se la practica a cabalidad. Fortaleciendo a la conciliación en nuestro medio

se podría provocar dos acciones positivas: la primera, que se crearía e incentivaría el diálogo y la participación propia y directa de los litigantes y la segunda si el propio juez llevara a cabo esta diligencia simplificaría la sustanciación de los juicios y procedimientos en la que se la contempla, porque si se llega a un acuerdo en la respectiva junta o audiencia de conciliación, el juez arrojaría de inmediato; en otras palabras, el juicio se daría por terminado o el trámite o instancia administrativa.

La práctica de la conciliación en el Ecuador, no está plenamente difundida, porque ni los jueces ni los abogados y menos aún los litigantes dan a esta diligencia el valor y la importancia debida.

Todos sabemos las condiciones que procesalmente se realiza esta diligencia; el juez casi nunca preside esta diligencia -especialmente en el ámbito procesal civil- ni las partes comparecen personalmente. Es de lamentar la falta de importancia que se da a la conciliación en los procesos sobre todo civiles. De allí que el litigante cree que esta diligencia es una parte del proceso para que su patrocinador se luzca afirmándose y ratificándose en sus argumentaciones del escrito inicial de la demanda. Situación totalmente diferente a la que ocurre en otros países y en especial en Uruguay y Colombia, en donde la conciliación es una verdadera alternativa que la ley ofrece en estas legislaciones, tanto como requisito antes de iniciar cualquier juicio civil como una intención preponderante en cualquier estado del proceso, como una finalidad racional y lógica de encontrar la solución a sus posiciones litigantes, establecidos legalmente por verdaderos conciliadores antes del proceso y con el imperio de la ley llevada a efecto por el juez.

Tratándose de los conflictos colectivos, y una vez que la mediación obligatoria no ha surtido ningún efecto, y en definitiva no ha determinado ninguna solución a la problemática colectiva, la competencia la asume el Tribunal de Conciliación y Arbitraje como ya se ha indicado. Dentro de la tramitación, el Código del Trabajo consagra la audiencia de conciliación. Al efecto la norma en mención prevé:

“Art. 475.- Audiencia de Conciliación.-Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión dichos vocales”.

Así mismo, el Art. 476 trae y establece normas de concurrencia a la audiencia de conciliación. Dicha norma legal prescribe;

“Art.476.- Normas para concurrencia a la junta de conciliación. Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito”.

Y el Art. 477 Se refiere a la conciliación en concreto ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y refiere:

“Art. 477.- Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oír a las partes y propondrá las bases de conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria”. Las bases de conciliación, en realidad es la fase de mayor importancia en la audiencia de conciliación. Para sentar bases, los cinco miembros del tribunal que actúan hacen leer la petición y su contestación y entran a deliberar entre ellos sobre que recomendación harían para que el conflicto llegue a su fin. Dado como está integrado el tribunal con representantes de trabajadores y empleadores, en ello se ve que cada miembro defiende intereses de la clase que representan.

Estamos en realidad en presencia de una de las manifestaciones de lucha de clases, donde el voto diariamente está a cargo del representante del Gobierno, el Inspector o Subinspector del Trabajo, que en realidad actúan según los lineamientos en cada caso. En consecuencia, al momento de sentar una base, existen en realidad tres posturas: la de los vocales de los trabajadores, la de los vocales de los empleadores y la del Inspector del Trabajo. Lo difícil, lo habilidoso, es conseguir que por lo menos, tres de sus miembros encuentren una recomendación al punto planteado, y sí eso se consigue se tendría base de conciliación.

Los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje tienen que distinguir entre las meras aspiraciones o puntos reivindicativos, y los incumplimientos a una norma preexistente. En este último caso la recomendación; sería que se cumpla con la ley.

Hay casos que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se inhibe o se abstiene de sentar bases, o sientan bases en términos ambiguos, en estos casos los miembros del tribunal no han cumplido su cometido.

El autor Tito Jaramillo en la obra “Aspectos Procesales del Trámite del Conflicto Colectivo en el Ecuador”, sobre la temática de las bases de conciliación, dice:

“Cumplida la misión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de sentar bases, vuelve a instalarse el Tribunal con la presencia de los actores y demandados, y pone a consideración de éstos las bases elaboradas .Cada parte, individualmente, se pronuncia sobre si acepta o rechaza las bases. Si aceptan las bases, el conflicto concluye; si una de ellas, .las rechaza sigue su trámite y se ordena recibir la causa a prueba y las indagaciones. Pero puede darse el caso de que las recomendaciones hechas por el Tribunal, sin llenar las aspiraciones de las partes, sirvan para alentar a las partes una conciliación y prefieren consultar a sus representados, en cuyo caso si ambas partes están de acuerdo, solicitan suspender el acto procesal y reanudarlo-otro días previsto.

#### **4.4 TRAMITE OBLIGATORIO EN EL CASO DE SEGUNDA INSTANCIA**

Para conocimiento de conflictos colectivos de segunda instancia, habrá Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil , Cuenca y Ambato el de Quito tendrá jurisdicción en las provincias de Pichincha, Carchi, Imbabura, Sucumbíos, Napo y Orellana ; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro, y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.y el de Ambato tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

- a) El Director o Subdirector del Trabajo, en su caso, quien lo presidirá.
- b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales

Una vez posesionados de sus cargos y constituídos en Tribunal, designarán un secretario de fuera de su seno; hasta que esta designación se efectúe actuará como tal el Secretario de la Dirección General o el de la correspondiente Subdirección de Trabajo.

El Director del Trabajo será presidente del Tribunal.

A los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje les son aplicables las mismas disposiciones que hemos examinado para los Tribunales de primera instancia con la particularidad que no pueden ser miembros de aquellos las personas que hubieren actuado en éstos.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección respectiva, o quien haga sus veces.

El recurso de apelación o de segunda instancia se lo interpondrá en el término de dos días a partir de la notificación del fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos, la autoridad que presidió el Tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.-

Art. 488 Trámite del recurso de segunda instancia Recibido. el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales.-

Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oirá a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases-de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación

Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo -dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.- .

.Mirado así, la sustanciación del trámite de segunda instancia para la solución de los conflictos colectivos se caracteriza por el cumplimiento de fases simplificadas y que tienden a la celeridad.

#### **4.5.LO POSITIVO LOGRADO DESPUÉS DE LA REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1991**

##### **CONTRATACION COLECTIVA**

El artículo 220 del Código de Trabajo define lo que es el Contrato Colectivo de la siguiente forma:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituídas con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”

De la presente definición se puede colegir que el contrato colectivo solamente cabe cuando existan asociaciones de trabajadores legalmente constituidas.

El artículo 221 establece que:

En el sector privado necesariamente deberá celebrarse con el comité de empresa y a falta de este, con la asociación que tenga el mayor número de trabajadores, siempre que esta organización cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa afiliados.

En el sector público se suscribirá con un comité central único conformado con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la institución pública o del sector privado con finalidad social o pública, esto de acuerdo con el instructivo dictado por el Ministerio de Trabajo y publicado en el registro oficial número 322 del 27 de abril de 2004.

El artículo 222 establece que para justificar la calidad para contratar, los trabajadores deben haberlo presentado el estatuto legalmente conferido y los respectivos nombramientos, y los empleadores conforme al derecho común, es decir nombramientos o poderes según el derecho societario y el derecho civil.

En el año de 1991, 21 de Noviembre, en el Registro Oficial Nro. 817 se publica la Ley 133 Reformativa al Código del Trabajo, reformas que dicen relación al Derecho Colectivo de Trabajo (asociación, contrato colectivo, conflicto colectivo, huelga).

El contenido de dichas reformas nos permitimos darlas a conocer para después destacar lo positivo en lo relativo a los conflictos colectivos y a la huelga, que es lo que nos interesa sobremanera:

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

Art. 221 En las instituciones, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, en las que no existe comité de empresa, los trabajadores sujetos al Código del Trabajo deberán constituir un comité central único, nacional, regional, provincial o seccional, según sea del caso, conformado por



más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso, sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de identidad y ciudadanía y lugar de trabajo”.

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

“Art.225 Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del Contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 468, de este Código.

El Tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos de desacuerdo”.

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

Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

Nombre y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales.

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

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

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

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

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

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

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

Designación de la autoridad ante quien comparece;

Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con la indicación categórica de lo que admite o niega;

Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;

Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes para que integren el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales que acrediten su representación, si fuere el caso”.

“Art.229 Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo”.

“Art.230 Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestarse no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje,

convocará a las partes y a los vocales, señalando día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 470, 471 y 472 de este Código”.

“Art. 231 Término de indagaciones y resolución.- Si la contestación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

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

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días para resolver”.

“Art.232 Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del Contrato Colectivo de Trabajo.

“Art.233 Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de Contrato Colectivo al Inspector de Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respectivo de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación”.

“Art.235 Declaratoria de la huelga.- Los trabajadores en el trámite previsto en el presente capítulo podrán declarar la huelga si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o mas trabajadores.

.“Art. 452.- Establece la prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del Art. 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que estos notifiquen al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en Asamblea General para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores hayan o no concurrido a la asamblea constituida.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más de cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior”.

“Art.470 Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el Inspector del Trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días

contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

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

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 479 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación respectivo.

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

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente de todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones”.

“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”.

“Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Recibido el expediente por el Inspector del Trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplente, quienes se posesionarán ante el funcionario dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación”.

“Art. 479.- Término de prueba de indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el Tribunal dictará su fallo dentro de tres días”.

Art. 481.Recurso de apelación y nulidad. Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaraciones o ampliación en el término de dos días. También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Art. 482 Trámite de los recursos. Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior , la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art 483 Ejecutoria del fallo Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

.

“Art. 490.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

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

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

Si no se organiza el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 466, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores.

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

Si no se pronunciare el fallo en el término previsto en el artículo 479;

Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

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

Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificará al Inspector del Trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del Contrato Colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

“Art. 505.- Huelga solidaria.- La ley reconoce también el derecho a la huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

“Art. 506. ... Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de la huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 491. Esta resolución deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinte y cuatro horas

siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, solo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad de Trabajo”.



## CONCLUSIONES

El actual Código de Trabajo que garantiza el derecho a la huelga es el resultado de una evolución: histórica, jurídica, política y económica impulsada por la lucha de los trabajadores a través de los tiempos y en diferentes lugares, evolución que comienza por la época en que la organización de los trabajadores y sus pretensiones reivindicatorias fueron condenadas como delitos, luego toleradas, y por fin garantizadas, en resumen se puede obtener las siguientes conclusiones:

1.-Nuestro ordenamiento jurídico garantiza el derecho a la huelga de los trabajadores, sean estos organizados en comités de empresa o aún sin que se hayan organizado previamente siempre y cuando sea declarada por la mitad mas uno de los trabajadores de la empresa o fábrica y sean representados por un comité especial designado por ellos.

2.-Para que se haga efectivo este derecho a la huelga , se han instituido una serie de garantías a favor de los trabajadores, entre ellas tenemos:

- Los trabajadores tienen derecho a designar a dos de los vocales para integrar los tribunales de conciliación y arbitraje.
- Los fallos dictados por estos tribunales, tienen para las partes, la misma fuerza obligatoria que los contratos colectivos y su garantía de ejecución prevalece sobre otros fallos dictados por otras autoridades, a excepción de los fallos dictados en juicios de alimentos.
- En caso de duda los funcionarios judiciales y administrativos deben aplicar la Ley en el sentido más favorable a los trabajadores.
- Los trabajadores que declaren la huelga no pueden ser sustituidos por otros para reanudar el trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a percibir su remuneración durante los días de huelga, salvo en tres casos contemplados en el artículo 504 del Código de Trabajo.

- Se garantiza su retorno al trabajo y se otorga un año de estabilidad, salvo el caso de la huelga ilícita.

- Los empleadores tienen la prohibición expresa de despedir o de plantear el deshaucio a los trabajadores mientras duren los trámites del contrato colectivo, si lo hace, debe pagar una indemnización equivalente a doce meses de remuneración.

3.- La huelga es un medio de presión que los trabajadores están facultados para utilizar y lograr reivindicaciones que individualmente les sería muy difícil alcanzar.

4.- El Pliego de Peticiones es uno de los principales documentos que pueden utilizar los trabajadores para plantear las reclamaciones.

5.-La huelga debe ceñirse a los preceptos contenidos en el Prágrafo Primero del Capítulo II del Título V del Código de Trabajo.

6.-Las autoridades administrativas, deben brindar protección a los trabajadores y sus derechos.

7.-El estado garantizará el derecho a la organización de trabajadores

## Bibliografía

- CABANELLAS. Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires. Biblioteca Omeba. 1968
- CHAVÉZ. Nelly. Derecho Laboral Aplicado. [s.a.]
- DE LA CUEVA. Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México D.F. Porrúa S.A. 1954.
- GUZMAN. Anibal. Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador. Ecuador. Quito. Corporación Editora Nacional. 1986.
- ROBALINO. Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Ecuador. Quito. Fundación Antonio Quevedo. 2006.
- TEOURAINÉ. Alain. Historia General del Trabajo de Civilización Industrial. México. Barcelona. Ediciones Grijalbo. S.A. 1965.
- TRUJILLO. Julio Cesar. Derecho del Trabajo Tomo II. Ecuador. Quito. Pontificia Universidad Católica. 1979.
- WALKER LINARES. Francisco. Derecho del Trabajo. Chile. Santiago de Chile. Editorial Nascimento. 1936.
- Constitución Política de la República del Ecuador. Titular: Corporación de Estudios y Publicaciones. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. [s.a.]
- Código del Trabajo, Legislación conexas, Concordancias y Jurisprudencia. Titular: Corporación de Estudios y Publicaciones. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. 2007.

**ANEXO 1**  
**ESCRITO DE LA DIRECTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA DESIGNANDO**  
**VOCALES**

Señor Inspector Provincial del Trabajo de Cuenca

Nosotros.....y.....en nuestras calidades de Secretario General Secretario de Actas y Comunicaciones y Secretario de Propaganda de Comité de Empresa de los trabajadores de la ....a usted, en forma comedida, decimos:

En cumplimiento del decreto de su autoridad, tenemos a bien designara los señores ...y... como vocales principales y a los señores.... y.....como vocales suplentes, para que integren el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que conocerá el presente conflicto laboral.

Los antes referidos señores recibirán notificaciones en el casillero judicial N° ....del Dr. ..., nuestro abogado defensor.

Sírvase atendernos.

**SECRETARIO GENERAL**  
**PROPAGANDA**

**SECRETARIO DE**

**SECRETARIO DE AA- Y CC.**

**ABOGADO**

## ANEXO 2

### PROVIDENCIA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO NOMBRANDO VOCALES

Cuenca,...de..... del 2006 las 10h00

VISTOS: En atención al escrito que antecede, presentando el Comité de Empresa de la ..... nombrese a los señores ... y ... como vocales principales y a los señores ..... y ..... como vocales suplentes del Comité de Empresa de los Trabajadores de la ... , quienes se posesionarán de las vocalías dentro de .... horas.- **NOTIFÍQUESE.-**

f)

INSPECTOR DEL TRABAJO

### ANEXO 3

#### ACTA DE POSESIÓN DE LOS VOCALES

En. Cuenca , a los veinte días del mes de agosto del año dos mil seis, ante el señor...Inspector Provincial de Trabajo de Cuenca y el infrascrito secretario, que certifica, concurrieron los señores .... y ... , con el objeto de tomar legal posesión del cargo de vocales, principales y suplentes, respectivamente, por parte de los trabajadores en el presente conflicto.- Al efecto juramentados en forma legal, ofrecieron desempeñar fiel y legalmente sus cargos, firmando en unidad de acto, para constancia, la presente diligencia una vez que les fue leída y aprobada en todas sus partes. LO CERTIFICO.

VOCAL PRINCIPAL

VOCAL PRINCIPAL

VOCAL SUPLENTE

VOCAL SUPLENTE

INSPECTOR

SECRETARIO

## ANEXO 4

### **PROVIDENCIA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO DISPONIENDO LA ORGANIZACIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Cuenca, ... del 2006: las 10h00

VISTOS: Por contestado el pliego de peticiones, procédase inmediatamente a organizar el Tribunal da Conciliación y Arbitraje, debiendo el empleador y los trabajadores designar dos vocales principales y dos suplentes en el término de ..... horas, de conformidad con lo dispuesto en el Art... . del Código del Trabajo, bajo las prevenciones de ley. **NOTIFÍQUESE.-**

INSPECTOR DEL TRABAJO

## ANEXO 5

### FALLO DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

“Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Cuenca, 11 de noviembre de 2006 las 11h59.-

VISTOS.- Con fecha cinco de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, los trabajadores del Comité de Empresa de .... presentan un pliego de peticiones en contra de su empleadora la señora .... en calidad de Gerente y Representante Legal de la Empresa...Pliego de peticiones contenido en los siguientes puntos; 1) Que nuestra empleadora en forma inmediata proceda a la reliquidación y pago en nuestro favor de los valores que nos encuentra adeudando en concepto de la nivelación de salarios que por efecto del salario mínimo sectorial se ha dejado de cancelar a partir del mes de enero de mil novecientos noventa y ocho; este pago le pedimos que se lo haga con el triple de recargo de conformidad con la ley 2) Que en forma inmediata nuestra empleadora, proceda al pago en nuestro favor de los valores correspondientes a nuestra décima quinta remuneración; pagos que debían ya verificarse de conformidad con la ley. 3) Que nuestra empleadora. en forma inmediata proceda al pago de la décima cuarta remuneración pago que de conformidad con la ley debía verificarse en el mes de septiembre de mil novecientos noventa y ocho, 4) Que nuestra empleadora, proceda a la entrega de los valores que se encuentra adeudando a nuestra organización sindical por efecto de las cuotas sindicales descontadas. 5) Que para el caso de no dar cumplimiento al fallo expedido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el conflicto colectivo iniciado el veinte de mayo de dos mil seis, mediante pliego de peticiones presentado en esa fecha por parte de nuestra organización, se obligue a pagar al Comité de Empresa una indemnización de daños y perjuicios no menor a cincuenta mil dólares. 6) Que nuestra empleadora para el caso de que con anterioridad o posterioridad a la presentación del presente pliego

de peticiones, diere por terminadas por- cualquier causa las relaciones laborales mantenidas con uno o más de sus trabajadores se obligue a reintegrar a sus puestos de trabajo a los afectados con tal medida y sin retaliación alguna. 7) Que por concepto de gastos del presente conflicto nuestra empleadora reconozca a favor del Comité de



Empresa la suma de cinco mil dólares. Notificado que fue el empleador en legal y debida forma, da contestación dentro del término concedido, en los siguientes términos: Respecto al primer punto, debo manifestar que la relación de salarios que por efecto de salario mínimo se ha dejado de cancelar a partir del mes de enero de dos mil seis, ha sido única y exclusivamente por falta de dinero y porque la empresa no puede seguir solicitando más préstamos bancarios. Respecto al segundo y tercer punto que solicitan los trabajadores el pago de los valores correspondientes a la décima quinta y décima cuarta remuneración, respectivamente, debo manifestarles que no se ha podido realizar estos pagos por la situación que atraviesa la compañía anteriormente mencionada. Respecto del cuarto punto, debo manifestar que la empresa ha entregado algunos valores a la Organización sindical por efecto de las cuotas sindicales, pero esto no obsta que si estamos adeudando alguna cantidad lo haremos, pero siempre tomando en cuenta que daremos prioridad a los sueldos de los trabajadores. En cuanto al quinto punto del pliego de peticiones, la empresa no se obliga a pagar la indemnización de daños y perjuicios por ningún valor. Debo manifestar que en cuanto se refiere al sexto punto, la empresa tiene facultad para dar por terminada las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores si estos no cumplen con sus obligaciones dentro de lo que prevé la ley. El séptimo punto los trabajadores solicitan por concepto de gastos del presente conflicto que se reconozca en favor del comité de empresa la suma de cinco mil dólares, cantidad de dinero que la empresa no está en posibilidad de pagar trabada así la litis e integrado que fue el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en legal y debida forma, se convoca a las partes a la audiencia de conciliación, a la misma que no concurrió la empleadora, declarándose la rebeldía, razón por la cual se abre la causa a prueba por el término de ley. Siendo el estado de la causa el de dictar el fallo para hacerlo este Tribunal hace las siguientes consideraciones: PRIMERO.- Que este Tribunal es competente para conocer y resolver sobre la presente acción, conforme al numeral 13 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado. SEGUNDO.- No se ha omitido solemnidad sustancial alguna, por lo que el proceso se declara válido. TERCERO.- Con fecha primero de junio de dos mil seis, según documento del fojas 32, los trabajadores declaran la huelga al tenor de lo dispuesto en el Art. 505 del Código Laboral, la misma que observa las disposiciones legales y en la cual no se ha producido ningún acto de violencia. CUARTO.- Las partes dentro del término de prueba, no han aportado prueba alguna,

que cada parte está obligadas probar los hechos que alega, excepto aquellos que se presumen de acuerdo a la ley, conforme lo dispone el Art. 148 del código de Procedimiento Civil. Este Tribunal ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY RESUELVE: 1) Respecto del primer punto del pliego de peticiones, que el empleador reliquide y pague lo que se encuentra adeudando por concepto de nivelación de salarios. 2) Respecto del segundo y tercer punto que el empleador proceda a dar cumplimiento al pago correspondiente del décimo quinto y décimo cuarto sueldos, en forma inmediata y por, tiempo que se encuentra adeudando. 3) Respecto del cuarto punto que el empleador proceda a pagar los valores que se encuentra adeudando por concepto de cuotas sindicales. 4) Se niega el quinto punto por improcedencia. 5) Respecto del sexto punto, por no constar de autos que se ha producido tales hechos, se niega lo solicitado. 6) se niega e séptimo punto por improcedente. Se declara la huelga legal y lícita a partir de la fecha de su presentación. Este Tribunal designa Secretario Ad-Hoc para la práctica de esta diligencia al Lcdo. ...quien estando presente acepta el cargo conferido jurando desempeñar fiel y legalmente, firmando para constancia a pie de la presente conjuntamente con los señores Miembros del Tribunal Notifíquese.- (firmas)".

**ANEXO 6**  
**PROVIDENCIA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO ACEPTANDO A**  
**TRÁMITE EL PLIEGO DE PETICIONES**

Cuenca, veinte de mayo de 2006, las 11h00.-

VISTOS.- La petición que antecede presentada por los miembros del Comité de Empresa de la Compañía....., es clara, precisa y completa, por la que se la acepta a trámite especial que le corresponde. En tal virtud notifíquese a la compañía empleadora en la interpuesta persona de su representante legal el señor....., en el domicilio señalado para el efecto, concediéndole tres días para que conteste la misma. En atención de los documentos que se adjuntan, se declara legitimada la personería de los peticionarios señores....., en sus calidades de Secretario General, Secretario de Actas y Comunicaciones, y, Secretario de Organización y Propaganda del Comité de Empresa de....., debiendo contarse con ellos y notificarles en el casillero judicial N°... de su abogado defensor.-

NOTIFIQUESE.-

f)..... .

INSPECTOR DE TRABAJO DE CUENCA.

## ANEXO 7

### **ACTA PARA DECLARATORIA DE HUELGA ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE LOS TRABAJADORES PARA LA DECLARATORIA DE HUELGA**

En la ciudad de ... , a los veintiocho días del mes de ... de .... siendo las catorce horas, en el local social de la Federación de Trabajadores situado en las calles ....., número ... y ... todos los abajo firmantes, legalmente convocados por la Directiva del Comité Especial de Los Trabajadores de ....., nos constituimos en una asamblea general. Al efecto el compañero..., Secretario General del Comité Especial, declara instalada la asamblea y solicita nombres para elegir al Director de la Asamblea, cargo que recae en el compañero....., quien estando presente, acepta, se juramenta, toma posesión y de inmediato pasa a desempeñar el cargo; actuando como secretario de la asamblea, el titular de Actas y Comunicaciones del Comité Especial, compañero ... De inmediato, el Director de la Asamblea ordena que por secretaría se de Lectura al orden del día, 10 cual cumple de inmediato el secretario y dice: Primero. Informe del Secretario General sobre el trámite del pliego de peticiones; segundo.- Declaratoria de huelga; y tercero.- Resoluciones. Orden del día, que puesto a consideración de los asambleístas, es aprobado por unanimidad por todos los presentes; motivo por el cual el Director de la Asamblea da paso al primer punto del Orden del día, para lo cual solicita la palabra el compañero ....y concedida que le fue dice; que en su calidad de secretario General del Comité Especial, debe informar que tanto el pliego de peticiones presentado contra nuestro empleador, como la constitución del Sindicato, en legal y debida forma por parte de la Inspectoría del Trabajo del .... han sido notificados a nuestro empleador, pero resulta como es de conocimiento de todos los presentes, que en represalia por ejercer y defender nuestros legítimos derechos presentando el pliego de peticiones y conformando el sindicato, nuestro empleador acerca de cincuenta compañeros ha procedido a despedirlos intempestivamente actitud ante la cual al amparo del Código del Trabajo nos permite declarar una huelga de carácter indefinido; resolución que en la presente

asamblea debemos de tomar, con lo que termina su intervención. Solicitando la palabra de inmediato el compañero ... y concedida que le fue dice: que eleva a moción que se apruebe el informe presentado por el compañero secretario general y que de inmediato sede paso al que fue a consideración de los asambleístas, es aprobada por unanimidad; por lo que el Director de la Asamblea da paso al segundo punto del Orden del día, solicitando la palabra el compañero ... y concedida que le fue dice: que por cuanto nuestro empleador ha procedido a despedir intempestivamente a varios de nuestros compañeros eleva a moción que dentro del conflicto colectivo de trabajo que mantenemos con nuestra emplea dar, se declare una huelga de carácter indefinida; moción que es apoyada por varios compañeros y puesta que fue a consideración de la asamblea es aprobada por unanimidad sin modificación alguna. A continuación el Director de a Asamblea da paso al tercer y último punto del orden del día para lo cual solicita la palabra el compañero....y concedida que le fue dice: que eleva a moción que se otorgue amplias y plenas facultades como en derecho se requiera a los directivos del Comité Especial de Trabajadores de....para que dentro del Conflicto Colectivo de Trabajo que mantenemos con nuestro empleador, en nombre y representación de nosotros los trabajadores de la .....,efectúen la declaratoria de huelga de carácter indefinido ante el señor Inspector del Trabajo de ... ,que conoce el conflicto colectivo, moción que es apoyada por varios compañeros y sometida que fue a consideración de la asamblea. Es aprobada por unanimidad sin modificación alguna. Y no existiendo de qué más tratar el Director de la Asamblea concede un receso con el objeto que el Secretario saque

en limpio la presente acta. Reinstalada la Asamblea, léída la presente acta y puesta que fue a consideración de la Asamblea, el Acta es aprobada por unanimidad sin modificación alguna: y no existiendo de qué más tratar, y siendo las quince horas treinta minutos, del mismo día, mes y año en que se inició la presente Asamblea, el Director de la misma la da por finalizada, firmando para constancia de todo lo actuado y en unidad de actos, los comparecientes, el Director de la Asamblea y el suscrito Secretario que CERTIFICA.-

f)  
DIRECTOR DE LA ASAMBLEA

f)  
SECRETARIO DE AA-Y CC.

f)  
COMPARECIENTE

f)  
COMPARECIENTE

f)  
COMPARECIENTE

f)  
COMPARECIENTE

f)  
COMPARECIENTE

f)  
COMPARECIENTE

## ANEXO 8

### ESCRITO MEDIANTE EL CUAL SE COMUNICA AL INSPECTOR DEL TRABAJO LA DECLARATORIA DE HUELGA

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE....

NOSOTROS.....y.....,en nuestras respectivas calidades de Secretario General, Secretario de Actas y Comunicaciones y Secretario de Defensa Jurídica del Comité ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE.....dentro de conflicto colectivo de trabajo que mantenemos con nuestra empleadora ante usted, respetuosamente comparecemos y conforme a derecho exponemos y solicitamos:

1.- Conforme corre del expediente, tanto la demanda principal como la solidaria, han sido notificadas con el pliego de peticiones, pero resulta que lejos de tratar de solucionar el conflicto colectivo lo agravan despidiendo intempestivamente a cerca de cincuenta compañeros: conforme lo pudo constatar el día ..... el señor Inspector del Trabajo, el cual, fue designado para que realice una inspección ocular en ..... , sitio en el cual al entrevistarse con el señor. .. Jefe de Seguridad y vanos de los denominadas maestros verificó que quien dio la orden que no se permita ingresar a los despedidos era .... gerente ... ; pudiendo en ese momento los trabajadores despedidos retirar las herramientas de su propiedad que las utilizaban para la ejecución de sus diarias labores; situación ante la cual y conforme corre del Acta de la Asamblea General Extraordinaria de los Trabajadores de ..... , realizada el ... de .... de .... que adjuntamos, se decidió DECLARAR UNA HUELGA DE CARÁCTER INDEFINIDO dentro del conflicto colectivo de trabajo que mantenemos con nuestra empleadora.

2.- Por lo expuesto y al tenor del artículo ... del Código del Trabajo vigente, acudimos ante su autoridad a DECLARAR, COMO EN EFECTO DECLARAMOS, UNA HUELGA DE CARÁCTER INDEFINIDO DENTRO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO QUE MANTENEMOS CON NUESTRA EMPLEADORA: motivo por el cual al amparo de los artículos ... y ibídem

solicitamos se oficie al Intendente de Policía para que a su vez notifique al Comando de la Policía Nacional a fin que envíen a varios de sus elementos para que tomen las providencias necesarias cuidando el orden y garantizando los derechos de los trabajadores y empleadores, en el sitio de huelga, esto en el edificio de propiedad de.....situado en.....

Dígnese proveer conforme a derecho.

Es justicia, etc.

SECRETARIOS ABOGADO

COMPARECIENTES COMPARECIENTES