



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TEMA:

La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje

AUTOR:

Abg. Emma del Rocío López Abarca

Previo a la obtención del grado académico de:

MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TUTORA:

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

ECUADOR

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Abogada Emma Del Roció López Abarca**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, Phd.

REVISOR

Dr. Jhonny de la Pared Darquea

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO +
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Emma Del Roció López Abarca

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje, previa a la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR

Emma Del Roció López Abarca



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL**

AUTORIZACIÓN

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación**, previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal, titulada: **La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023

EL AUTOR:

Emma Del Roció López Abarca



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
INFORME DE URKUND**

URKUND

Documento	TESIS-EMMA LOPEZ ABARCA -21-02-2022.docx (D128585093)
Presentado	2022-02-22 12:21 (-05:00)
Presentado por	Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)
Recibido	miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	RV: REMITO CORRECCIONES DE TESIS - ABG. EMMA LOPEZ ABARCA Mostrar el mensaje completo

4% de estas 20 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi dios porque es el quien cuida cada uno de mis pasos, y me ha dado la fuerza suficiente para lograr este objetivo, es quien me ha dado sabiduría para aprender cada clase impartida.

Un agradecimiento total a mi esposo, por el apoyo brindado en todo el proceso de estudio, ya que él se sacrificaba por lograr que continúe con mis estudios

Un agradecimiento profundo a la Dra.Nuria Pérez Puig-Mir, Phd, por su importante aporte y sobre todo guía en el presente trabajo.

Un agradecimiento a todos los docentes que, de manera dedicada y profesional, investidos de su vocación impartieron cada uno de los conocimientos que permitieron nutrirme para el desarrollo y aplicación de manera profesional.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis hijos y esposo, por permitirse dar el tiempo suficiente con el afán de brindarme el apoyo necesario para la culminación del presente objetivo, más aún por comprender el tiempo de ausencia en el hogar con la finalidad de lograr dicha meta. Más aun la dedico mi padre celestial, quien me ha acompañado en cada uno de mis pasos.

INDICE

CERTIFICACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	III
AUTORIZACIÓN	IV
INFORME DE URKUND.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA.....	VII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN.....	1
Objeto de estudio: La violación del debido proceso.....	1
Campo de estudio: Conflictos laborales	1
Delimitación del problema	2
Premisa	3
Preguntas de la investigación	3
Pregunta General	3
Preguntas específicas:.....	3
Objetivos de la investigación.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos:	3

Métodos teóricos.....	4
Histórico-Jurídico	4
Jurídico-Doctrinal.....	4
Deductivo.....	4
Novedad científica.....	5
CAPITULO I.....	6
MARCO TEORICO	6
El debido proceso	6
Designación de miembros	8
Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.....	9
Conciliación y arbitraje	10
Clasificación del Conflicto	11
Efectos jurídicos de los fallos.....	12
Origen del conflicto colectivo de trabajo	12
Características del conflicto colectivo de trabajo	14
Tipos de conflictos colectivos de trabajo	15
Por relación de los sujetos involucrados.....	16
Por la vinculación del origen del conflicto.....	16
Por afectación de los intereses.....	17
Formas de solución de conflicto colectivo de trabajo	18

Violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos.....	19
CAPITULO II.....	22
MARCO METODOLOGICO	22
Tipo de Investigación	22
El universo de estudio.....	22
Muestra	22
Hipótesis	23
Variable Independiente.....	23
Conceptualización	23
Variable dependiente	23
Conceptualización	23
CAPITULO III	24
RESULTADOS	24
Instrumentos de recolección de datos.....	24
CAPITULO IV	28
DISCUSIÓN.....	28
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES	32
CAPITULO V.....	33
PROPUESTA	33

Exposición de motivos.....	33
Objetivos.....	33
Alcance y Beneficios	33
Desarrollo	34
Bibliografía.....	35

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general de la misma identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos, para lograr dicho objetivo se analizaron los presupuestos teóricos de los procedimientos aplicados en la designación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos, se describieron las medidas cautelares aplicadas en los procesos de sustanciación en los conflictos colectivos así como también se propuso una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. La metodología estuvo sostenida en el enfoque cualitativo a los efectos de analizar la normativa que hace referencia a la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje a los efectos de poder determinar si el procedimiento que se efectúa garantiza los derechos de los trabajadores. La presente investigación concluyo que el debido proceso es vulnerado de manera flagrante en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en el momento que se nombran a personas que forman parte de la empresa, en consecuencia, esta situación vicia las decisiones que sean tomadas por parte de dichos tribunales. La investigación propuso efectuar una reforma al artículo 474 del Código del Trabajo con el fin de declarar la nulidad de los procesos en los cuales no se garantice el nombramiento de vocales independientes a los intereses del proceso.

Palabras Claves: Conflictos, laborales, proceso, imparcialidad, vulneración.

ABSTRACT

The present investigation had as its general objective to identify the violations of due process in the substantiation of collective disputes, to achieve this objective the theoretical assumptions of the procedures applied in the appointment of the Conciliation and Arbitration Courts in collective disputes were analyzed. , the precautionary measures applied in the processes of substantiation in collective conflicts were described, as well as a reform of the Labor Code in relation to the formation of the Conciliation and Arbitration Courts was also proposed. The methodology was based on the qualitative approach in order to analyze the regulations that refer to the formation of the conciliation and arbitration courts in order to determine whether the procedure that is carried out guarantees the rights of the workers. This investigation concluded that due process is flagrantly violated in the appointment of the members of the conciliation and arbitration court at the time that people who are part of the company are appointed, consequently, this situation vitiates the decisions that are taken by said courts. The investigation proposed to carry out an amendment to article 474 of the Labor Code in order to declare the nullity of the processes in which the appointment of independent members to the interests of the process is not guaranteed.

Key Words: Conflicts, labor, process, impartiality, violation.

INTRODUCCIÓN

Objeto de estudio: La violación del debido proceso

El debido proceso está formado por las garantías básicas que posee todo ciudadano, que se encuentra dentro de un proceso judicial o administrativo, en el cual se le deben respetar sus derechos contemplados en la constitución y en la ley, como el derecho a la defensa así como también el principio de presunción de inocencia, el principio de la legalidad que hace referencia que ninguna persona puede ser juzgada por un hecho que no se encuentre tipificado como delito, el principio de la legalidad de la prueba, que establece que solo las pruebas obtenidas de forma legal tendrán validez en el proceso así como también el principio que una persona no puede ser juzgada más de una vez por el mismo hecho, todos estos principios conforman el debido proceso (Oyarte, 2016).

En relación a lo anterior, hay que señalar que se está en presencia de la violación al debido proceso, cuando se vulneran los derechos contemplados en el párrafo anterior, cuando no se garantiza el derecho a la defensa, cuando se materializan pruebas ilegales, se trata durante el proceso al investigado como culpable irrespetando el principio a la presunción de inocencia, en esos casos se está en presencia de la violación al debido proceso, en consecuencia las decisiones emanadas de órganos de justicia que vulneren los derechos y garantías de los litigantes contendrán vicios de inconstitucionalidad y de legalidad (Pérez, 2017).

Campo de estudio: Conflictos laborales

Los conflictos laborales son aquellos problemas que surgen entre el empleador y el trabajador, producto de las inconformidades o el incumplimiento del convenio o contrato laboral que existe entre las partes. Estas divergencias que emana de la relación existente entre ambas partes en primera instancia, se deben resolver de manera voluntaria entre ambos, pero sino es posible, se requiere que sean conocidas por un ente administrativo o judicial que tiene como objetivo resolver las disputas producto del vínculo laboral (Puyana, 2016).

Los conflictos laborales surgen en gran parte por el abuso del empleador, quien se vale de su condición de dueño de la empresa y proveedor económico para vulnerar los derechos del trabajador por tal razón es que, en tratados de derecho internacional, así como en la Constitución de la República de Ecuador, se consagra el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. En consecuencia, se evidencia que los conflictos en materia de trabajo ocurren de manera habitual entre el empleador y el trabajador deben ser planteados en vía judicial o administrativa con el fin de lograr solventar los derechos vulnerados en la relación laboral (Ceron , 2017).

Delimitación del problema

El problema planteado en la presente investigación se produce cuando existen conflictos en materia laboral y se requiere del nombramiento de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje y en la designación de los mismos ocurren violaciones al debido proceso, como por ejemplo se nombran a personas que poseen un interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita, en consecuencia, la decisión emitida por parte de ese tribunal resulta viciada, por cuanto existieron violación del debido proceso en la designación de los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos.

Premisa

¿Con una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje se evitarían las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos?

Preguntas de la investigación

Pregunta General

¿Cuáles son las violaciones al debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos?

Preguntas específicas:

- Analizar los presupuestos teóricos de los procedimientos aplicados en la designación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos
- Describir las medidas cautelares aplicadas en los procesos de sustanciación en los conflictos colectivos.
- Sugerir una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos

Objetivos Específicos:

- Analizar los presupuestos teóricos de los procedimientos aplicados en la designación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos
- Describir las medidas cautelares aplicadas en los procesos de sustanciación en los conflictos colectivos.

- Sugerir una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Métodos teóricos

Histórico-Jurídico

Este método hace referencia al análisis y estudio del problema investigado y la manera cómo ha evolucionado con el pasar del tiempo.

Jurídico-Doctrinal

Este método está formado por el análisis del sistema normativo que es aplicado al problema de estudio, en él se establece cuáles son los motivos que llevaron al legislador a establecer la normativa actual, de igual forma allí se contempla cuáles son las consecuencias derivadas de la ley. El doctrinal hace mención a cada uno de los estudios que han hecho los doctrinarios en la materia (Balestrini, 2018).

Deductivo

Este método es aquel que tiene su nacimiento en el conocimiento que se tiene acerca de un problema de estudio de carácter general con la finalidad de poder extraer del conocimiento específico del mismo. Es el más utilizado dentro de las investigaciones de carácter documental (Arilla, 2018).

Inductivo

Parte del estudio que se efectúa de manera individual sobre un problema específico o de un caso concreto el cual le permitirá al investigador poder obtener conocimientos generales partiendo de la individualidad de los mismos. Puede estar constituido por una norma jurídica, un caso específico (Jhandry & Villacis, 2016).

Métodos empíricos

Los métodos empíricos que se emplearon en la presente investigación, están formados por una encuesta dirigida a abogados en ejercicio conocedores del Derecho Laboral que se encuentran en el libre ejercicio de su profesión en la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, y dos entrevistas a especialistas en el área del derecho laboral.

Novedad científica

El análisis de la violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos y sus efectos al dictar el fallo

Constituye un estudio novedoso por cuanto no ha sido suficientemente estudiado por la bibliografía ecuatoriana se desconocen cuáles son las consecuencias de aquellos fallos que han sido dictados por un tribunal que en su constitución se vulnero el debido proceso en consecuencia la presente investigación servirá de aporte bibliográfico en esta materia y servirá de base para futuras investigaciones.

CAPITULO I

MARCO TEORICO

El debido proceso

Con respecto a este aspecto fundamental relacionado con los conflictos laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001) señala que el debido proceso tiene su objetivo en la búsqueda de una resolución pacífica sobre los diferendos de las partes involucradas, y que en consecuencia no sea necesario recurrir a eventos como las huelgas o cierres patronales. Por consiguiente, en algunas manifestaciones legislativas se encuentra establecido este mecanismo para la resolución de conflictos y controversias inherentes a las relaciones laborales. De este modo, es posible aplicar dichos mecanismos durante el proceso de negociación colectiva en un nivel de ruptura y de no lograr una solución oportuna.

De acuerdo con lo citado, se puede analizar que en la resolución de cualquier conflicto colectivo el respeto al debido proceso va a ser beneficioso para las partes. Esto, a su vez, permite mantener un entorno propicio para el desarrollo, la economía y la justicia social.

Desde este ámbito jurídico laboral, Irigoyen (2016, pág. 163) manifiesta que la carta suprema tiene un carácter tutelar que garantiza a las personas el derecho de vivir y desenvolverse en la sociedad, ejerciendo así una ocupación que pueda ser remunerada y ejercida con esfuerzo físico o intelectual, pero sin abuso o explotación en el marco del respecto a las normativas de protección. De acuerdo con ello, es importante la aplicación de mecanismos ante la resolución de conflictos producidos por diversas controversias laborales que pueden afectar el bienestar de los trabajadores o empleados.

Desde este punto de análisis, la OIT (2001), también señala que: “la resolución eficaz de las controversias laborales está relacionada con el derecho a la negociación colectiva” (p.3). Esto conlleva a entender que el derecho exigido en los conflictos laborales pueden ser

solucionados mediante acuerdos, sin embargo, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su art. 66, núm. 2, establece el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental. Asimismo, Ecuador reconoce los derechos y garantías de los trabajadores sobre los derechos universales que jamás pueden ser vulnerados, asegurando de este modo el derecho a una vida digna y el empleo mediante políticas para el goce de los servicios básicos y la vida en sociedad.

Por tal motivo, las organizaciones internacionales de protección como es la OIT, buscan promover la negociación colectiva cuando se han agotado los procedimientos que brinda el Estado ante la resolución de conflictos laborales sobre contratos colectivos. En este contexto, la experiencia evidenciada a nivel mundial ha sido del criterio que el Estado al incentivar procesos mediatorios hace que se obtengan mejores beneficios en la negociación. En este orden del proceso de negociación se pueden presentar las etapas señaladas por Escuela de Negocios-OEI (2007, pág. 8) detallas a continuación:

- a) El acuerdo de mediación ante los conflictos laborales
- b) Inicio del procedimiento a través de la petición de mediación
- c) Nombramiento de los mediadores o mediador
- d) Contacto inicial entre el mediador y las partes del proceso para lo cual, deberán organizar una reunión para el intercambio de documentos o acuerdos.
- e) Primera reunión y siguientes; se establecerán reglas básicas del procedimiento y compilación de información con respecto a la identificación de cuestiones relacionadas con el litigio y búsqueda de soluciones en conjunto.

Designación de miembros

Este aspecto importante en la resolución de conflictos laborales, se sustenta en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el art. 31, literal k) sobre las competencias y la jurisdicción para la tramitación y solución de dichos conflictos, estableciendo la forma sobre la cual se deben constituir los tribunales de conciliación y arbitraje; mismos que estarán conformados la representación laboral de los empleadores y asistidos por un funcionario del Ministerio del Trabajo, que generalmente lo representa un inspector o en segunda instancia, por el Director o subdirector de este organismo del trabajo.

Desde otra normativa, en el Código del Trabajo (2012) se establecen las directrices que determinan los procedimientos para la resolución de conflictos, las garantías de los trabajadores y las normativas que rigen la terminación del mismo. Igualmente, se puede observar la Resolución No. 10-2017, 2017 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador (2017) donde se indica que “Cualquier asunto que haya sido solucionado por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo, poseen el carácter de cosa juzgada” (p.2). De acuerdo al criterio emitido por la Corte constitucional se evidencia que los jueces de trabajo son incompetentes para conocer y resolver asuntos de conflictos colectivos de trabajo.

En este sentido, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) (2008) contempló: “los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias serán sometidos a Tribunales de conciliación y arbitraje” (p. 101). En tanto que, el artículo 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) contempló que:

El objeto que poseen las garantías jurisdiccionales en el ordenamiento legal vigente es la tutela de los derechos constitucionales e instrumentos internacionales de derechos

humanos, en consecuencia, si ocurre la vulneración de alguno de estos derechos a la víctima se le debe efectuar una reparación integral. (p. 5)

Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

La conformación del Tribunal se debe efectuar de la manera que se encuentra contemplado en el artículo 472 del Código del Trabajo (2012) que estableció que:

Una vez recibido el expediente por parte del Director del trabajo, se contará con un lapso de 48 horas para que las partes nombren a los vocales principales y suplentes, quienes asumirán su función dentro de las 24 horas siguientes luego de haber sido notificados de su designación. (p. 172)

Del mismo modo, en el art. 474 del Código del Trabajo (2012) estableció que: “No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato” (p. 172).

Tan pronto como los miembros estén en posesión de sus cargos, se fijará la fecha y hora de la audiencia de arbitraje. El propósito de esta diligencia es llegar a un acuerdo entre las partes. Durante la audiencia, el tribunal escucha a las partes y sugiere las bases para un acuerdo. Si las partes están de acuerdo, se firma una ley con sus términos y se completa la tramitación del documento. Si no hay acuerdo, el tribunal declara abierto el período de prueba.

En este orden de desarrollo, Rivadeneira & Chiriboga (1987) describe en torno a este tema, que los contratos colectivos norman las relaciones entre las partes, lo cual representa la Ley entre las partes, quienes deberán respetar en función de los acuerdos convenidos. Asimismo, las actas transaccionales, regulan dichos acuerdos sobre los puntos específicos establecidos.

Conciliación y arbitraje

Las diferencias entre conciliación y arbitraje surgen del hecho de que en la mediación las partes retienen la responsabilidad y el control de la disputa y no transfieren el poder de decisión al mediador. Esto tiene dos consecuencias principales según describe Rivadeneira & Chiriboga (1987):

- a) En el arbitraje, el resultado se determina de acuerdo con una norma de la ley aplicable.
- b) Mientras que, en la mediación, cada resultado está determinado por la voluntad de las partes.

Por lo tanto, al decidir un resultado, las partes pueden tener en cuenta un conjunto más amplio de normativas y, en particular, sus respectivos intereses comerciales. Por esta razón, la mediación a menudo se conoce como un proceso basado en intereses, mientras que el arbitraje es un proceso basado en la ley. Tener en cuenta los intereses comerciales también significa que las partes pueden decidir el resultado refiriéndose a su relación futura en lugar de referirse solo a su comportamiento pasado. Aunque esta diferencia no es tan pronunciada en el caso del arbitraje bursátil (Rivadeneira & Chiriboga, 1987).

De acuerdo con lo descrito, se interpreta que, en el arbitraje, una parte debe convencer al tribunal arbitral de que su caso está justificado. Está dirigiendo sus argumentos al Tribunal de Justicia y no a la otra parte. De tal manera que, en la mediación, una parte debe convencer o negociar a la otra, porque el resultado debe ser aceptado por ambas partes y no decidido por el mediador. Está dirigido a la otra parte y no al mediador, aunque el mediador puede ser el canal de comunicación de una parte a la otra.

Conflictos colectivos

De acuerdo con lo referido por Rivadeneira & Chiriboga (1987) los conflictos colectivos se inician por la vulneración de los derechos de los trabajadores, los cuales exigen el cumplimiento de los mismos, y también expresar el deseo de una sociedad más justa y democrática, luchar por lograr la justicia social no solo en las relaciones entre empleados y empleadores, sino también en la sociedad en general.

Clasificación del Conflicto

Sobre los tipos de conflictos, Rivadeneira & Chiriboga (1987) describe que pueden surgir de acuerdo con su naturaleza, es decir, individuales o colectivos. De allí que, en los individuales la reclamación proviene de un sujeto de la relación laboral basado en un contrato de trabajo y, en consecuencia, la resolución por parte del órgano jurisdiccional solamente afecta al sujeto que reclama. En tanto que, los reclamos colectivos consisten en la participación de varios trabajadores de una organización empresarial en base a un contrato colectivo, por lo cual, la resolución del conflicto afecta a varios trabajadores como por despidos, incumplimiento de la ley, contrato o actas transaccionales. De allí, se pueden describir las pretensiones que se buscan como; cuestiones de derecho en relación a la aplicación de normativas, cuestiones económicas, sindicales o de orden social.

De acuerdo con lo señalado, se entiende que las disputas se relacionan con cuestiones legales si surgen debido a una violación de una norma legal o si se trata de la interpretación o aplicación de normas del Código del Trabajo, convenio colectivo o actos transaccionales. Los conflictos por cuestiones económicas surgen de la necesidad de los trabajadores de mejores condiciones de vida, salarios, subsidios y otros beneficios económicos. Asimismo, los conflictos sindicales generalmente se refieren a problemas específicos de la organización

sindical: su funcionamiento, su desarrollo, sus dirigentes, su licencia sindical, entre otros. Por consiguiente, las cuestiones de orden social tratan las condiciones de bienestar del trabajador, entre las cuales se menciona el transporte, guarderías, seguro de seguridad social u otros.

Efectos jurídicos de los fallos

En este sentido es importante hacer referencia al artículo 488 del Código del Trabajo (2012) estableció que: “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” (p. 175). De igual forma, las disposiciones de los artículos 483 y 488 del Código de Trabajo, que son decididas por los Tribunales de Mediación y Arbitraje, tienen el efecto de sentencia ejecutoria.

Origen del conflicto colectivo de trabajo

Sin convenios colectivos, los sindicatos de trabajadores no podrían lograr sus objetivos y los trabajadores no podrían esforzarse por mejorar las condiciones de trabajo excepto mediante una intervención estatal lenta y siempre efectiva (García, 2014).

Los conflictos laborales grupales surgen de una alianza de trabajadores insatisfechos y, como en el caso de los conflictos laborales, dan lugar a varios mandatos judiciales y explotación transnacional por parte del empleador. Los trabajadores se agravan al tratar de mitigar la situación que enfrenta y evitar la negligencia que sufre si no escucha su petición y actúa de una manera que le permite luchar individualmente (Canga, 2015).

El sindicato atrajo la atención de todos hacia esta especialidad y se promulgaron leyes laborales. En la antigüedad, muchos eran esclavos, especialmente negros, que los hacían trabajar sin incentivos económicos porque no existía una ley que los protegiera. En ese momento, la existencia del ser humano era como impedir el nacimiento de la ley laboral, pero, sobre todo, es el derecho a consagrar la libertad de los trabajadores (Dolories, 2018).

En Inglaterra en 1842, con la Revolución Cartista, surgieron las leyes laborales.

Obviamente, la invención de un telar que no se benefició del trabajo y los beneficios de muchos trabajadores ha provocado el descontento de los trabajadores que utilizaron este telar, lo que llevó a la defensa colectiva de ellos mismos de las injusticias del nuevo capitalismo mecánico (Franco, 2014).

El proyecto de ley tiene un gran comienzo, reconociendo la realidad social y unificada en la que se encuentran los trabajadores, la libertad de agrupación entre los trabajadores como primer paso, y se han creado incentivos de segundo paso para estos colectivos. Al mismo tiempo, las relaciones humanas se expanden y surgen conflictos, incluida la falta de las mismas relaciones que se requieren en el trabajo.

La Ley del Trabajo estipula que las organizaciones de trabajadores son el punto estratégico, la cúspide de las reclamaciones a los empleadores y los derechos que adquieren como destino. Esta nueva sección de la bulliciosa ley de las relaciones grupales considera directamente no a los trabajadores individuales, sino a muchos temas con intereses colectivos, es decir, bienes adecuados para satisfacer necesidades comunes (Arévalo, 2017).

El derecho laboral colectivo se basa en tres instituciones básicas: unificación, negociación colectiva y huelga, por lo que tiene la misma estructura triangular en todos los países del mundo. Ninguno de ellos puede faltar porque este sistema se detiene y paraliza todo. Este enfoque se basa en el mundo anglosajón y es más conocido en el mundo industrial de América del Norte (Reyes, 2017).

El sistema está formado por trabajadores y empleadores, depende de cómo se lleven a cabo las negociaciones y el conflicto es una forma de relación. Es decir, la parte en la parte dinámica del sistema, el paso estático es la estructura de los dos. Adjunto. Por un lado, se consideran los mecanismos mediante los cuales se consideran las normas y prácticas legales a

las que se aplican las relaciones colectivas. Por otro lado, el grado heroico de cada jugador se tiene en cuenta en el sistema de división de poder entre ellos (León, 2015).

El origen de los conflictos laborales colectivos en el sistema de producción surgido de la Revolución Industrial, como en toda la fábrica, es el resultado de los medios económicos y sociales, la controversia y los márgenes y controles de la clase trabajadora. Todas las condiciones legales deben cumplirse de manera seria y justa, y las disputas deben resolverse en relación con los empleados. En otras palabras, un conflicto laboral colectivo surge porque la relación entre trabajadores y empleadores no está en armonía y se necesita resolver la situación controvertida que existe.

Características del conflicto colectivo de trabajo

Las relaciones laborales son una combinación ordenada de relaciones laborales colectivas identificadas como un sistema de elementos relacionados sistemática y funcionalmente, donde cada elemento del sistema es función de otro, por lo que no existen elementos aislados.

A continuación, alguna de las características del conflicto colectivo:

- Las disputas grupales son disputas entre varios empleados y uno o más empleadores con contenido que daña su relación laboral con otros. Afecta extrañamente la colectividad de los trabajadores, los intereses colectivos de la clase trabajadora. De hecho, es difícil distinguirlo de los muchos conflictos que también afectan a algunos trabajadores. Sin embargo, en los intereses de disputa sólo existe la suma de los intereses personales.
- Dado el propósito, existen dos tipos de conflicto colectivo. En primer lugar, dado que la ley o interpretación surge por inconsistencias derivadas de la normativa nacional, el uso pactado, o la interpretación o aplicación del negocio, su solución debe ser conforme a la ley. En segundo lugar, al crear, cambiar o cambiar normas, lucro,

regulación o económicas; Entonces, la solución está en evaluar los intereses en conflicto.

- Los medios colectivos de conflicto son un medio de ejercer presión unilateral sobre las partes en conflicto para lograr una solución positiva a sus intereses. Reconoce el derecho de los empleados y empleadores a emprender acciones colectivas en caso de conflicto.
- Para que los grupos de trabajo e intereses afectados se conviertan en un grupo, el empleado afectado no necesita tener personalidad jurídica. Se debe tener en cuenta que existen conflictos personales y colectivos dentro de los intereses colectivos de los trabajadores.
 - a) Conflicto individual, se genera cuando el impacto es individual y le ocurre a un solo empleado.
 - b) Conflicto Colectivo, se crea cuando un determinado grupo de empleados se ve afectado.
- Dado que el conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores, hayan participado o no en el conflicto, el impacto y significado de la solución adoptada no está determinado en principio.
- La resolución de disputas colectivas se delega adecuadamente no solo a los órganos judiciales, sino también a los árbitros, árbitros y agencias administrativas.
- Empeorar el problema al prevenir la propagación del problema en el trabajo.

Tipos de conflictos colectivos de trabajo

De acuerdo a su naturaleza pueden ser:

Por relación de los sujetos involucrados

Tener una relación laboral crea un conflicto que permite la participación de las partes:

1. El problema entre los dos, el empleado y el empleador, es el problema más común que existe. Los juicios son numéricos porque cada parte defiende los intereses que representa, y algunos de estos pueden ser elaborados ya que pueden surgir por determinadas circunstancias, como inconsistencias:
 - a) La controversia se originó en los despidos intempestivos.
 - b) Problemas que surgen por violación de acuerdos del contrato colectivo.
 - c) Multas por faltas leves.
2. Diferentes problemas o conflictos solo entre empleados contradicen la idea de que cooperan entre sí. La desventaja entre ellos puede deberse a una variedad de situaciones:
 - a) La razón por la que surgen los celos entre los empleados es que algunos empleados se benefician de su rango o eficiencia.
 - b) En el proceso de apertura de conflictos sindicales y colectivos, estos conflictos giran en torno a la comprensión de las acciones o la ampliación de la participación sindical.
 - c) Los problemas entre trabajadores y sindicatos surgen debido a la aplicación de los estatutos sindicales.

Por la vinculación del origen del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y el derecho se tienen en cuenta al considerar la naturaleza o el contenido del conflicto:

- Conflicto de naturaleza normativo.
- Conflicto económico.

El Conflicto posee un carácter jurídico, la interpretación de las normas legales se discute en ambos lados. Estos conflictos los resuelve la autoridad competente, es decir, el juez de trabajo. Los conflictos laborales legales no carecen de trascendencia económica y viceversa, por lo que lo más adecuado es hablar de conflictos laborales económicos o mayoritariamente legales (García, 2014).

El Conflicto es económico, si existe una consulta entre trabajadores y empleadores debido a la reorganización de las condiciones de trabajo existentes, estos conflictos pueden resolverse de acuerdo con la normativa laboral.

Sus objetivos principales son:

- Reforma de las leyes existentes con el desarrollo de la normativa vigente.
- Creación de nuevos derechos a través de la transformación de nuevas normas que complementan la ley para prevenir lagunas legales.

Un ejemplo claro puede aclarar la diferencia entre un conflicto legal y un conflicto de intereses, y entender que los empleados de la empresa no están recibiendo pago por horas extras bajo las disposiciones del convenio colectivo vigente puede generar un conflicto colectivo sobre la aplicación del convenio. Pero si lo que quieren es aumentar la cantidad estipulada en los convenios colectivos para el pago de horas extraordinarias, estamos ante un conflicto colectivo de intereses o normativa (Ávila, 2011).

Por afectación de los intereses

Simplemente no tiene un efecto numérico, sino que obedece a los intereses afectados por el conflicto. Es decir, esta clasificación no responde al número de candidatos. Los conflictos laborales se categorizan en individuos y colectivos en función de los intereses afectados. Las controversias que afectan los intereses específicos de cada empleado son individuales. Por ejemplo, aplique descuentos excesivos a los empleados. Cinco trabajadores que robaron

herramientas de la fábrica fueron despedidos. Es un conflicto colectivo que afecta los intereses de sindicatos, sindicatos y trabajadores. Ejemplo: negativa del empleador a celebrar un contrato de trabajo; Cierre o negociación voluntaria del negocio por parte del empleador (Campos, 2019).

Formas de solución de conflicto colectivo de trabajo

El corazón del sistema legal es establecer un mecanismo o forma de solución para resolver un problema. Una vez que se resuelvan estos problemas, se debe garantizar el cumplimiento incluso si alguna de las partes no está de acuerdo. Hay todo tipo de problemas en el mundo y, como puedes imaginar, no se desvían del lado laboral, por lo que tienes que buscar formas y medios para solucionar estos problemas que afectan a tus empleados y empleadores (Chamba, 2015).

La inconveniencia en la colaboración causa problemas en el trabajo producido, afectando la productividad, eficiencia y calidad de los productos o servicios producidos a los consumidores. Ya sea que el problema sea grande o pequeño, debe resolverse lo antes posible.

La característica principal de los medios de resolución colectiva de conflictos es que son lo suficientemente eficaces para resolver el conflicto y garantizan que exista un acuerdo incluso si va en contra de la voluntad del asunto relacionado con el conflicto.

Las medidas de resolución de controversias se pueden resolver de dos formas: judicial y ultralegal. Se recomienda que dicha solución de los conflictos colectivos se lleve a cabo a discreción, que podrá ser arbitrada para satisfacción de ambas partes involucradas, que podrá realizarse a través de terceros imparciales, en particular por decisión del poder judicial. El acuerdo alcanzado por las partes debe reflejarse en los mismos documentos que deben ser aprobados por la autoridad competente. Al mismo tiempo, se analiza que incluye todas las disposiciones legales.

En muchos casos, las partes no logran llegar a un acuerdo para resolver el acoso o problema que ha surgido, por lo que se deben tomar otras acciones, pero no atraen la atención del Poder Judicial, por lo que pueden ser utilizados como mediador, mediador, o mediador de un tercero imparcial.

Violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos

Uno de los elementos más importantes a la hora de la designación de los miembros que conforman la designación de los miembros del Tribunal de Conciliación, es su imparcialidad porque en ello radica la garantía que se produzca una sentencia en la cual no se vulneren los derechos de las partes, la garantía de una justicia imparcial se encuentra en el equilibrio de las decisiones que van a estar determinadas porque exista un órgano equilibrado que emita una decisión transparente en la cual no existan vicios o intereses por parte del emisor, porque en ese caso ya se estaría en presencia de una decisión viciada, la cual es impugnabile en cualquier instancia por haber sido tomada violando el debido proceso.

De igual manera es interesante citar el numeral 1 del artículo 8 de la Convención Americana de los Derechos Humanos (1969) que estableció lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal, competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para

la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (p. 4)

En este mismo sentido vale la pena señalar en contenido del numeral 1 del artículo 14 del pacto internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) señaló:

Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores. (p. 5)

Por otra parte el artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) estableció:

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. (p. 4)

Para finalizar es importante considerar lo establecido en el artículo 75 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que estableció:

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (p. 34)

La función de enunciar las normas contempladas en los instrumentos internacionales y nacionales antes descritos, es evidenciar que una de las características fundamentales que debe poseer un órgano que tenga por objeto la resolución de una causa, es su imparcialidad es decir que no posea interés ni vinculación a la causa que va a ser decidida.

CAPITULO II

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

1. Se seleccionó el enfoque cualitativo para el abordaje de la presente realidad pues tiene previsto identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos. La técnica del presente estudio fue documental.
2. De acuerdo con la finalidad corresponde a un estudio de análisis de casos ya que la intención del investigador es explicar como se viola el debido proceso cuando existe la sustanciación de conflictos colectivos
3. Acorde con el nivel de profundidad en la presente investigación se efectuó una investigación de carácter descriptiva.
4. Considerando la temporalidad el presente estudio fue de campo por cuanto los datos fueron tomados en el periodo 2019.
5. La investigación correspondió a una escala microsocia, por cuanto la presente investigación se dedicó a hacer un estudio de un sector de la población específicamente en la forma como se viola el debido proceso cuando existe la sustanciación de conflictos colectivos.

El universo de estudio

Estuvo formado por las normativas de derecho laboral que hacen referencia al debido proceso en la designación la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Muestra

La muestra que se empleará en la presente investigación estará formada por el artículo 474 del Código del Trabajo.

Hipótesis

Con una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje se evitarían las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos

Variable Independiente

Una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje

Conceptualización

Se hace necesario que se modifique el Código del Trabajo específicamente en la manera como se conforman y establecen los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Variable dependiente

Violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos

Conceptualización

Se producen violaciones al debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos cuando se vulnera la normativa legal vigente que contempla el procedimiento para ello.

CAPITULO III

RESULTADOS

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la guía de observación. El procedimiento que aplicará para la recolección y posterior análisis de los datos será la triangulación e interpretación de fuentes.

Técnica Análisis documental – Instrumento Guía de Observación

VARIABLE	Indicadores	Cumplimiento	Criterios de análisis
INDEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS	/Dimensiones/ Características.		
Violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos	-Interés directo de los miembros del tribunal de conciliación.	Se cumple parcialmente	Uno de los elementos que forman parte de una decisión transparente es que la misma sea dictada por un tribunal imparcial que es aquel que está formado por un juez o jueces (en caso de ser colegiado) que no posea un interés en la causa de manera directa. Ahora bien, se ha venido observando que en la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje las partes designan a

	<p>Falta de sanciones para la vulneración del debido proceso.</p>	<p>No se cumplen</p>	<p>personas de su confianza que en la mayoría de los casos si poseen un interés directo en la empresa o negocio.</p> <p>El debido proceso es vulnerado de manera flagrante en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en el momento que se designan a personas que forman parte de la empresa, en consecuencia, esta situación vicia las decisiones que sean tomadas por parte de los tribunales de conciliación y arbitraje.</p> <p>El artículo 474 del Código del Trabajo establece que no podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa</p>
--	---	----------------------	---

	Artículo 474 del Código del Trabajo	No se cumplen	o negocio, o en la causa que se tramita. Pero este artículo no se cumple en la mayoría de los casos por una parte ya que los vocales o son parte de la empresa en consecuencia tienen un interés en el litigio y por otra parte nunca existen sanciones en relación a dicha conducta.
--	-------------------------------------	---------------	---

VARIABLE DEPENDIENTE DE LA HIPÓTESIS	Indicadores /Dimensiones	Cumplimiento	Criterios de análisis
Una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje	Imparcialidad en los tribunales de conciliación y arbitraje. Publica	No se cumple	Por cuanto el artículo 474 del Código del Trabajo no garantiza la imparcialidad de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje se hace necesaria su modificación a los efectos que se establezca que para aquellos casos en los cuales el tribunal se haya conformado

			por vocales que se demostrare tienen interés directo en la empresa o negocio la decisiones emanadas serán nulas y en consecuencia carecerán de eficacia jurídica..
--	--	--	--

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

El debido proceso está formado por cada una de las garantías que regulan todo procedimiento judicial o administrativo, en el cual se le deben respetar a cada una de las partes sus derechos contemplados en la constitución y en la ley, dentro de ellos los más comunes son el derecho a la defensa así como también el principio de presunción de inocencia, el principio de la legalidad que hace referencia que ninguna persona puede ser juzgada por un hecho que no se encuentre tipificado como delito, el principio de la legalidad de la prueba, que establece que solo las pruebas obtenidas de forma legal tendrán validez en el proceso así como también el principio que una persona no puede ser juzgada más de una vez por el mismo hecho al analizarlos en conjunto se puede señalar que los conforman el debido proceso.

Ahora bien, cuando existen desavenencias entre el empleador y el trabajador, producto de las inconformidades o el incumpliendo del convenio o contrato laboral que existe entre las partes, surgen los conflictos laborales en los cuales debe privar el debido proceso a los efectos que el conflicto se resuelva de forma satisfactoria para ambos.

El problema planteado en la presente investigación se produce cuando existen conflictos en materia laboral y se requiere del nombramiento de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje y en la designación de los mismos ocurren violaciones al debido proceso, como por ejemplo se nombran a personas que poseen un interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita, en consecuencia, la decisión emitida por parte de ese tribunal resulta viciada, por cuanto existieron violación del debido proceso en la designación de los miembros del Tribunal de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos.

Este punto es fundamental por cuanto se pudo observar en la investigación que generalmente existe un interés directo de los miembros del tribunal de conciliación, en este punto uno de los elementos que forman parte de una decisión transparente es que la misma sea dictada por un tribunal imparcial que es aquel que está formado por un juez o jueces (en caso de ser colegiado) que no posea un interés en la causa de manera directa. Ahora bien, se ha venido observando que en la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje las partes designan a personas de su confianza que en la mayoría de los casos si poseen un interés directo en la empresa o negocio, al final ello trae como consecuencia que exista una decisión viciada o parcializada.

Por último, es importante señalar que no existen sanciones para la vulneración del debido proceso en, materia de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje, uno de los elementos que forman parte de una decisión transparente es que la misma sea dictada por un tribunal imparcial que es aquel que está formado por un juez o jueces (en caso de ser colegiado) que no posea un interés en la causa de manera directa. Ahora bien, se ha venido observando que en la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje las partes designan a personas de su confianza que en la mayoría de los casos si poseen un interés directo en la empresa o negocio.

El debido proceso es vulnerado de manera flagrante en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en el momento que se designan a personas que forman parte de la empresa, en consecuencia, esta situación vicia las decisiones que sean tomadas por parte de los tribunales de conciliación y arbitraje.

El artículo 474 del Código del Trabajo establece que no podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio. Pero este artículo no se cumple en la mayoría de los casos por una parte ya que los vocales o son parte de la empresa en consecuencia tienen un interés en el litigio y por otra parte nunca existen sanciones en relación a dicha conducta.

CONCLUSIONES

Luego de concluir con la presente investigación que tuvo por objeto Identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos se han llegado a las siguientes conclusiones:

- Uno de los elementos que forman parte de una decisión transparente es que la misma sea dictada por un tribunal imparcial que es aquel que está formado por un juez o jueces (en caso de ser colegiado) que no posea un interés en la causa de manera directa. Ahora bien, se ha venido observando que en la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje las partes designan a personas de su confianza que en la mayoría de los casos si poseen un interés directo en la empresa o negocio.
- El debido proceso es vulnerado de manera flagrante en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en el momento que se designan a personas que forman parte de la empresa, en consecuencia, esta situación vicia las decisiones que sean tomadas por parte de los tribunales de conciliación y arbitraje.
- El artículo 474 del Código del Trabajo establece que no podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. Pero este artículo no se cumple en la mayoría de los casos por una parte ya que los vocales o son parte de la empresa en consecuencia tienen un interés en el litigio y por otra parte nunca existen sanciones en relación a dicha conducta.
- Por cuanto el artículo 474 del Código del Trabajo no garantiza la imparcialidad de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje se hace necesaria su modificación a los efectos que se establezca que para aquellos casos en los cuales el tribunal se haya conformado por vocales que se demostrare tienen interés directo en la empresa o negocio las decisiones emanadas serán nulas y en consecuencia carecerán de eficacia jurídica.

RECOMENDACIONES

Luego de concluir con la presente investigación que tuvo por objeto Identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos se han llegado a las siguientes conclusiones:

- Se recomienda a las partes en conflicto laboral que al momento de efectuar la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje las partes no designen a personas de su confianza ya que la normativa establece que las partes que lo conforman no deben poseer un interés directo en la empresa o negocio.
- Se insta al Ministerio del Trabajo, así como a los Tribunales laborales de manera conjunta realizar conversatorios acerca de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje a los fines que su conformación sea efectuada de acuerdo con el procedimiento y las garantías establecidas en el Código del Trabajo.
- Se recomienda a la Asamblea Nacional en futuras modificaciones al Código del Trabajo efectuar una modificación al artículo 474 del Código del Trabajo a los fines de poder garantizar la imparcialidad de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje, por tal motivo dicha disposición normativa debe establecer que para aquellos casos en los cuales el tribunal se haya conformado por vocales que se demostrare tienen interés directo en la empresa o negocio las decisiones emanadas serán nulas y en consecuencia carecerán de eficacia jurídica.

CAPITULO V

PROPUESTA

Exposición de motivos

La presente propuesta surge ante la necesidad que se efectuó una conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje de manera equilibrada ya que se ha observado que se ha convertido en una costumbre contraria a lo que dispone el Código del Trabajo el hecho que se constituye por personas que si mantienen un interés directo en la solución del problema, situación que trae como consecuencia que al final del proceso se obtiene una decisión que no es imparcial y en consecuencia contraria al ordenamiento jurídico

Objetivos

- Efectuar una modificación al artículo 474 del Código del Trabajo para garantizar la imparcialidad de la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje.
- Garantizar a las partes que forman parte de un conflicto colectivo que va a ser decidido por un tribunal de conciliación y arbitraje que la sentencia que se obtenga al final del proceso será producto de un órgano imparcial.

Alcance y Beneficios

El alcance de la presente propuesta posee un carácter general por cuanto de la misma no se beneficiará una sola persona sino todos los trabajadores que acudan a un tribunal de conciliación y arbitraje quienes tendrán la certeza que la sentencia que emane de dicho órgano será una decisión imparcial.

Desarrollo

Tomando en consideración:

Que el artículo 1 de la Carta Magna Ecuatoriana establece que estamos en un Estado constitucional de derechos y justicia.

Que el artículo 472 del código del trabajo establece el procedimiento para el nombramiento de los vocales principales y suplentes, del tribunal de conciliación y Arbitraje.

Que el artículo 474 del código del trabajo establece: “No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita”.

En uso de las facultades que le confiere el numeral seis del artículo 120 de la Constitución de la República de Ecuador. La Asamblea Nacional:

**RESUELVE LA INCLUSIÓN DE UN APARTE DEL ARTICULO 474 DEL
CODIGO DEL TRABAJO EL CUAL QUEDARA DE LA SIGUIENTE MANERA**

En aquellos casos en los cuales el tribunal se haya conformado por vocales que se demostrare tienen interés directo en la empresa o negocio las decisiones emanadas serán nulas y en consecuencia carecerán de eficacia jurídica. El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Bibliografía

- Arévalo, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Revista Lex*.
doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
- Arilla, F. (2018). *Metodología de la investigación jurídica*. México: Porrúa.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Presidencia del Ecuador .
- Asamblea Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código orgánico de la Función Judicial*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Editora Nacional.
- Asamblea, N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Ávila, R. (2011). Del amparo a la acción de protección jurisdiccional. *Revista IUS*, 05(27).
Recuperado el 2021, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000100006
- Balestrini. (2018). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Metodos.
- Campos, D. (2019). *Derecho laboral colombiano*. Bogotá: Temis.
- Canga, D. (2015). Realizar Un Analisis Juridico-Social Sobre Las Alternativas Que Se Deberían Incorporación A La Legislación Laboral Ecuatoriana Para La Negociación Contractual Colectiva. *Universidad Nacional De Loja*. Recuperado el 2021, de
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/8753/1/Dounser%20Pedro%20Canga%20Vivero.pdf>

- Castillejo, R. (2007). La Mediación Y La Conciliación Como Medios Extrajudiciales De Solución De Conflictos. *Revista Boliviana de Derecho*(03). Recuperado el 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4275/427539903008.pdf>
- Ceron , J. (2017). *Derecho laboral para empleados*. 2017: EJRB.
- Chamba, M. (2015). La independencia judicial: entre la utópica posición de la teoría constitucional y la normativa del Ecuador. *Universidad Andina Simón Bolívar*. Recuperado el 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4502/1/T1627-MDE-Chamba-La%20independencia.pdf>
- Dolories, J. (2018). *Derecho Laboral*. Madrid: Gaceta jurídica.
- Escuela de Negocios-OEI. (2007). El arbitraje como forma de solución de conflictos empresariales. 8.
- Franco, J. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(01). Recuperado el 2021, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001
- García, J. (2014). Necesidad de implantar una instancia jurisdiccional superior para la sustanciación de conflictos colectivos de trabajo en la legislación ecuatoriana. *Universidad Central Del Ecuador*. Recuperado el 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3093/1/T-UCE-0013-Ab-65.pdf>
- Gómez Hoyos, D. M. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*, 4. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v8n33/v8n33a6.pdf>
- Irigoyen, J. (21 de Abril de 2016). El trabajo autónomo en el Ecuador. *Publicación arbitrada del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. Universidad San Francisco de Quito*, 163. Obtenido de El trabajo autónomo en el Ecuador.

- Jhandry, C., & Villacis, L. (2016). MÉTODOS TEÓRICOS DE INVESTIGACIÓN Y MÉTODOS EMPÍRICOS DE INVESTIGACIÓN. 01.
doi:<https://es.scribd.com/doc/316497233/metodos-teoricos-y-metodos-empiricos>
- León, C. (2015). La Gestión Del Conflicto En Las Organizaciones Complejas. *Universidad Internacional de Andalucía*. Recuperado el 2021, de https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3
- LOGJCC. (2009). *Ley orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 52 de 22-oct-2009. Recuperado el 02 de 04 de 2020, de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf
- OIT. (2001). Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo:. (D. d. empleo, Ed.) *Organización Internacional del Trabajo*.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: ONU.
- ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. San Jose de Costa Rica: ONU.
- ONU. (1969). *Convención Americana de los Derechos Humanos*. San Jose de Costa Rica: ONU.
- Oyarte, R. (2016). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito: CEP.
- Pérez, J. (2017). *Curso de Derecho Constitucional*. Madrid: Marcial Pons.
- Puyana, A. (2016). *Lecciones de Derecho Laboral*. Bogota: UEC.
- Resolución No. 10-2017, Resolución No. 10-2017 (Corte Constitucional del Ecuador 2017).
- Reyes, L. (2017). *Derecho Laboral*. Mexico: Tercer Milenio.
- Rivadeneira, & Chiriboga. (1987). INEL - Los Conflictos Colectivos en el Ecuador, una visión. *Cuaderno sindical - Instituto Nacional de Educación Laboral*, 4/44.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Emma Del Roció López Abarca**, con C.C: # 0704919224 autor(a) del trabajo de titulación: *La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, a los 10 días del mes de agosto del año 2023



f. _____

Nombre: Emma Del Roció López Abarca

C.C: 0704919224

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Emma Del Rocío López Abarca		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dr. Jhonny de la Pared Darquea /Dra. Pérez-Puig-Mir, Nuria		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	10 de agosto del 2023	No. DE PÁGINAS:	53
ÁREAS TEMÁTICAS:	La violación del debido proceso en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Conflictos, laborales, proceso, imparcialidad, vulneración.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>La presente investigación tuvo como objetivo general de la misma identificar las violaciones del debido proceso en la sustanciación de los conflictos colectivos, para lograr dicho objetivo se analizaron los presupuestos teóricos de los procedimientos aplicados en la designación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos, se describieron las medidas cautelares aplicadas en los procesos de sustanciación en los conflictos colectivos así como también se propuso una reforma al Código del Trabajo en relación a la conformación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. La metodología estuvo sostenida en el enfoque cualitativo a los efectos de analizar la normativa que hace referencia a la conformación de los tribunales de conciliación y arbitraje a los efectos de poder determinar si el procedimiento que se efectúa garantiza los derechos de los trabajadores. La presente investigación concluyo que el debido proceso es vulnerado de manera flagrante en la designación de los miembros del tribunal de conciliación y arbitraje en el momento que se nombran a personas que forman parte de la empresa, en consecuencia, esta situación vicia las decisiones que sean tomadas por parte de dichos tribunales. La investigación propuso efectuar una reforma al artículo 474 del Código del Trabajo con el fin de declarar la nulidad de los procesos en los cuales no se garantice el nombramiento de vocales independientes a los intereses del proceso.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> Si	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail:	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: +593-992854967		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):