

Cuadernos Sindicales N° 4

FES-ILDIS BIBLIOTECA
Casilla 17-03-367

www.fes.ec

Q.E.A. Ecuador

Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical



Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
CEOSL

Instituto Nacional de Educación Laboral
INEL

**Los Conflictos Colectivos
en el Ecuador
una Visión Sindical**

Es una publicación del Instituto
Nacional de Educación Laboral, INEL

© INEL, 1987

Primera Publicación, enero 1987

INEL, Salinas 154 entre Checa y Riofrío, 1er. piso,
Casilla Postal 1373, Teléfono: 522-511, Quito-Ecuador

Contenido

	Pág.
Presentación	5
I. Antecedentes	7
II. Concepto de Conflicto Laboral	9
III. Significado del Conflicto Colectivo	11
IV. Marco Legal del Conflicto	13
V. Estructura del Conflicto de Trabajo	15
1. Presupuestos	15
2. Clasificación	15
3. Acciones una vez suscitado el conflicto	16
3.1 La reclamación directa e indirecta	16
3.2 Pliego de Peticiones	17
4. Trámite del Pliego	17
5. Otras acciones	23

6. La Huelga	24
6.1 Consideraciones generales	24
6.2 Concepto	25
6.3 Clasificación	26
6.4 Garantías durante la huelga	31
6.5 Trámite	31
6.6 Terminación de la huelga	32
VI. Derechos y Garantías de los Trabajadores durante el Conflicto	33
VII. Anexos	35

Presentación

La publicación “Los Conflictos Colectivos en el Ecuador”, es un nuevo esfuerzo del Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL, que presenta a sus estudiantes.

La conceptualización no sólo jurídica sino social del Conflicto Colectivo, es parte de una visión general de la sociedad, en la que el desequilibrio y la injusticia son sus notas más caracterizadas. Visto desde esta perspectiva, el estudio del tema, rebasa el problema únicamente legal.

La contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores se concreta en el plano jurídico, en el denominado Pliego de Peticiones, el mismo que es analizado en toda su estructura y trámite, permitiendo al lector un fácil seguimiento del mismo.

La huelga,, instrumento y derecho de la clase obrera, es estudiada en todas sus variantes. Se estudia los requerimientos legales para su implementación, así como las consecuencias jurídicas de la calificación de la misma.

Si bien es parte del concepto jurídico de Conflicto Colectivo el Paro Patronal, éste no es tratado en este cuaderno, por ser un instrumento no utilizado por los trabajadores.

El estudio del Pliego de Peticiones y la huelga es el fruto de la práctica y la reflexión de abogados vinculados a la CEOSL, en la que también la experiencia de sus dirigentes, ha permitido la elaboración del mismo.

Como anexo, se presentan modelos de escritos tipo, que le permiten al lector ubicar más fácilmente lo teórico con la práctica forense.

La asistencia técnica del abogado durante la presentación y tramitación del conflicto, es fundamental; de ahí que este cuaderno no sustituye dicha asistencia, pero le permite al trabajador conocer el marco legal e institucional en el que se desenvuelve el Conflicto.

CEOSL e INEL agradecen el trabajo y asistencia de los compañeros abogados Dr. Hernán Rivadeneira y Dr. Galo Chiriboga Z. en la publicación de este Cuaderno Sindical.

José Chávez
Presidente-CEOSL

I. Antecedentes

Los conflictos o contiendas en general, se originan por una contraposición de intereses de las partes. En la estructura social de nuestro país existe un conflicto permanente entre aquellos que lo tienen todo y la mayoría que casi nada tiene. Los conflictos, en materia social, se originan, entre otras causas, por una injusta distribución de la riqueza y, mientras esta subsista, existirán conflictos sociales, económicos y políticos.

En el campo de las relaciones jurídicas de trabajo, cuando éstas no alcanzan su adecuado cumplimiento, se produce una situación de conflicto laboral que puede ser individual o colectivo. De este último trataremos en el presente cuaderno

II. Concepto de Conflicto Laboral

Estudiaremos el concepto de conflicto laboral, circunscribiéndolo a la noción de “relación jurídica laboral”, en cuanto ésta vincula o liga al trabajador con el empleador o patrono.

El conflicto de trabajo es la alteración de la relación laboral entre los sujetos de la misma.

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

III. Significado del Conflicto Colectivo

La significación del conflicto colectivo está en su trascendencia no sólo jurídica sino social.

En efecto, en los conflictos colectivos se expresan las necesidades de los trabajadores y sus familias que buscan que su trabajo se dignifique, que su esfuerzo se concrete en la posibilidad de una vida acorde a las exigencias de todo ser humano, se expresa, además, el anhelo de una sociedad más justa y democrática, tratando de alcanzar la justicia social no sólo en las relaciones obrero-patronales, sino también en la sociedad general. El conflicto colectivo es un medio no un fin para alcanzar varios objetivos, ese su significado y limitación.

La significación del Conflicto Colectivo en el plano jurídico, está dada por el reconocimiento legal del mismo y, por ende, de la existencia de sistemas o procedimientos propios para su solución.

IV. Marco Legal del Conflicto

a) Normas Constitucionales

La Constitución establece la competencia y jurisdicción de la tramitación y solución de los conflictos colectivos, en el Art. 31 literal “k”. La norma constitucional determina, además, la forma cómo deben constituirse los tribunales de conciliación y arbitraje: representación laboral, de los empleadores y presididos por un funcionario del Ministerio de Trabajo, por lo general, un Inspector del Trabajo y, en segunda instancia, el Director General del Trabajo o Subdirector del Trabajo.

b) Normas del Código de Trabajo

Estas determinan el procedimiento que deben seguir los conflictos; las garantías de los trabajadores y las normas que regulan la terminación del mismo. Más adelante trataremos en detalle sobre estos puntos.

c) Los Contratos Colectivos

Norman las relaciones entre las partes, siendo ley para ellas.

d) Las Actas Transaccionales

Regulan los acuerdos que sobre puntos específicos se han establecido.

V. Estructura del Conflicto de Trabajo

1. Presupuestos del Conflicto: Estos son los hechos o realidades sin las cuales, en el plano jurídico, no habría controversia:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">a) Relación jurídica entre las partes (trabajadores y empleadores); y,b) Hecho o hechos que determinan el conflicto (causa). |
|---|

2. Clasificación del Conflicto

Los conflictos por su naturaleza pueden ser:

- a) Individuales.— La reclamación proviene de un sujeto de la relación laboral: trabajador y su empleador, en base a un contrato individual de trabajo y la resolución por parte del órgano jurisdiccional afecta solamente al sujeto que plantea el reclamo.
- b) Colectivos.— La pretensión es de varios trabajadores en base a su contrato colectivo. La resolución de este reclamo por parte de las autoridades de trabajo afecta a varios trabajadores de esa empresa, tales como: despidos, incumplimiento de la ley, el contrato, las actas transaccionales.

Por la pretensión que encierran:

- a) Sobre cuestiones de derecho (aplicación o interpretación del derecho);
- b) Sobre cuestiones económicas;
- c) Sobre cuestiones sindicales;
- d) Sobre cuestiones de orden social.

Los conflictos son sobre cuestiones de derecho cuando se plantean por la violación de una norma legal o cuando se trata de interpretar o aplicar normas del Código de Trabajo, contrato colectivo o actas transaccionales.

Los conflictos sobre cuestiones económicas surgen por la necesidad de los trabajadores de obtener mejores condiciones de vida (salarios, subsidios y otros beneficios económicos).

Los conflictos sobre cuestiones sindicales tratan, por lo general, de problemas específicos de la organización sindical: su funcionamiento, su desarrollo, sus dirigentes, permisos sindicales, etc.

Los conflictos sobre cuestiones de orden social se refieren a las condiciones de bienestar en el trabajo, tales como: transporte colectivo, guarderías infantiles, dispensarios médicos, centros recreacionales, etc.

3. Acciones una vez suscitado el conflicto

3.1 La reclamación directa e indirecta

Reclamo de la causa que genera el conflicto: Los trabajadores organizados, una vez que han detectado los incumplimientos al contrato colectivo, al Código de Trabajo o las actas transaccionales, por parte del empleador, pueden recurrir directamente a éste o a su representante, reclamando sus derechos; de no conseguir solución, pueden solicitar la intervención de las autoridades del trabajo. Si estas gestiones no dan resultado, o no fueron realizadas, los trabajadores podrán presentar un pliego de peticiones.

3.2 Pliego de Peticiones

El reclamo judicial se lo hace a través de un pliego de peticiones concretas. Estas versarán sobre las causas que generaron el conflicto.

El Trámite del pliego de peticiones debe seguir los siguientes pasos:

4. Trámite del Pliego

4.1 Presentación del Pliego de Peticiones

Previamente a la presentación del Pliego, debe convocarse a una asamblea general de trabajadores, en la que se decida la aprobación y presentación del pliego. El pliego debe ser presentado por el Comité de Empresa. Si éste no existiera, se debe constituir un Comité Especial, que, actuará como el representante de los trabajadores durante la tramitación. Este último se constituye con la asistencia de, por lo menos, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o institución.

De la asamblea se levantará el acta respectiva, certificada, en el caso del Comité de Empresa, por el secretario, y por todos los asistentes en el evento de Comité Especial.

El pliego debe ser presentado con las siguientes formalidades ante el Inspector del Trabajo:

- a) Cuando el pliego lo presenta un Comité Especial debe acompañarse, por lo menos, 4 copias del pliego y dos ejemplares del acta de constitución del Comité Especial con las firmas autógrafas de sus integrantes, asistentes a la asamblea; y,

- b) Cuando el pliego lo presenta el Comité de Empresa debe acompañarse, así mismo, 4 copias del pliego y dos ejemplares del acta de asamblea general con la CERTIFICACION del secretario de actas del Comité, de que el documento presentado es fiel copia del original y reposa en el libro respectivo. Además debe presentarse los nombramientos de los dirigentes del Comité que comparecen presentando el pliego.

Debe tenerse especial cuidado en presentar el pliego contra la persona que tiene la representación legal de la empresa o institución.

4.2 Notificación del Pliego de Peticiones

Una vez presentado el pliego, el Inspector debe notificarlo al empleador dentro del plazo de 24 horas, concediéndole tres días para contestar.

La notificación se la hará por una sola vez de acuerdo a lo establecido en el Código de Procedimiento Civil. El Código del Trabajo, no habla de “citación (Art. 464) porque se trata de un trámite especial y no de una demanda común. Esta es la norma jurídica; sin embargo, en la práctica, el Ministerio cita hasta por tres ocasiones.

4.3 Contestación del Empleador

En el término de tres días el empleador debe contestar el pliego. Cabe en esta contestación las siguientes posibilidades:

- a) **Aceptación del pliego.**— Si el empleador acepta los pedidos, se firma un acta ante la autoridad del trabajo y se termina el problema (Art. 465 del Código del Trabajo).
- b) **Aceptación parcial de las peticiones.**— Si esto ocurre, las partes deben someterse a la decisión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje sobre los puntos que siguen en controversia.

- c) **Negación total de los planteamientos del pliego.**— En esta situación, las partes se someten también al Tribunal de Conciliación y Arbitraje y deben, por lo tanto, constituir el mismo.
- d) **Si no contesta el empleador, dentro del término de tres días hábiles.**— Se prosigue con el trámite como se señala en los numerales a y b. Las dos situaciones últimas (c y d) permiten la declaratoria de una huelga (Art. 490, No. 1). Existen otras causales para la declaratoria de huelga, las mismas que las trataremos en el capítulo correspondiente.

4.4 Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Frente a la no contestación del patrono o su aceptación parcial o rechazo total del pliego, debe constituirse inmediatamente el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Las partes deben designar en 48 horas los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante el Inspector del Trabajo dentro de las 24 horas de haberseles hecho saber su designación (Art. 466).

El tribunal se conforma por dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores, con sus respectivos suplentes.

Si las partes no designan vocales, la autoridad que conoce el conflicto, nombra directamente a los vocales que deben integrar el tribunal (Art. 467).

4.5 La Audiencia de Conciliación

Una vez posesionados de sus cargos los vocales, se señala día y hora para la audiencia de conciliación. Esta diligencia tiene por objeto buscar un acuerdo entre las partes.

En la audiencia, el tribunal oye a las partes y propone las bases de un arreglo. Si las partes están de acuerdo, se suscribe una acta que contenga los términos del mismo y concluye la tramitación del

pliego. De no haber acuerdo, el tribunal declara abierto el término de prueba.

Actualmente, se ha introducido una práctica procesal artificiosa, arbitraria y forzada entre el término de posesión de los vocales y la audiencia: LA ILEGAL “CALIFICACION” DEL PLIEGO. Esta instancia no consta en el Código del Trabajo ni en la Constitución; sin embargo, se la utiliza para dilatar o concluir el trámite, restableciéndose de hecho, el nefasto decreto anti-obrero 064.

Esta situación que, como vemos, no tiene sustento legal, debe ser rechazada con energía.

4.6 El Término de Prueba

El período de prueba tiene una duración de por lo menos, cuatro días para demostrar los argumentos, materia del pliego.

Las pruebas pueden ser:

- a) **Instrumentales:** Los contratos de trabajo, roles de pago, asientos de contabilidad, reglamento interno, afiliación al seguro social, actas transaccionales, en fin, toda clase de instrumentos que permitan a los trabajadores demostrar documentadamente la base de sus reclamaciones.
- b) **Testimoniales:** Que consiste en las declaraciones de testigos sobre la verdad, existencia o inexistencia de un hecho.
- c) **Periciales:** Constituyen otro medio de prueba sobre hechos específicos de cierta especialización. Por lo general, se recurre a expertos en determinadas materias, para que ellos, en base a sus conocimientos y hechos puestos a su consideración, ilustren a los miembros del tribunal.

- d) **Otras Pruebas:** Como medio probatorio se puede también solicitar la práctica de confesión judicial, inspección judicial entre otras.

Evacuadas las pruebas solicitadas por las partes en el tiempo señalado por la ley (por lo menos cuatro días y prorrogables a cuatro más) vendrá la resolución o fallo del tribunal.

4.7 La Sentencia del Tribunal

El tribunal luego de tres días de evacuada la prueba, debe resolver sobre los hechos procesales que han sido puestos en su conocimiento.

El quorum necesario para dictar la sentencia es de tres de sus integrantes, de un total de cinco miembros que lo conforman. La resolución se adoptará con un mínimo de 3 votos conformes.

En la práctica, quien decide sobre el pliego es la autoridad del trabajo, la misma que debería actuar libre de las presiones —de la patronal y del Estado—, resolviendo sobre los hechos probados en el proceso. Lamentablemente, esta imparcialidad deseada no en todas las ocasiones se obtiene, por tanto, surge la imperiosa necesidad de que las autoridades del trabajo sean personas con un gran conocimiento técnico sobre la materia laboral, de un alto grado moral y de profundas convicciones sociales, pues son ellas las que deciden sobre el porvenir de miles de trabajadores y sus familias.

4.8 Los recursos frente a la sentencia

Los recursos en materia procesal tienden a garantizar el acierto en las decisiones judiciales. Este principio también es reconocido en la tramitación de los pliegos de peticiones, permitiendo que las partes recurran ante un tribunal superior para que enmiende, rectifique o confirme la decisión del tribunal inferior.

Los recursos deben ser presentados antes de que la sentencia se encuentre ejecutoriada, es decir, esté en firme. La sentencia se ejecutoria dos días después de notificadas las partes con ella.

Existen dos recursos que pueden ser interpuestos:

- * de apelación; y,
- * de nulidad.

El recurso de apelación tiene por objeto expresar ante la autoridad superior los puntos de la resolución con los que existe inconformidad de parte nuestra, fundamentando los puntos que merecen nuestra apelación.

El recurso de nulidad tiene por objeto cuestionar en caso de existir violaciones al procedimiento previsto en la ley para la tramitación del pliego de peticiones. Este recurso debe utilizarse cuando las circunstancias en extremo lo ameriten pues, generalmente, son los empleadores quienes alegan nulidades, para perjudicar la solución del problema.

Si se niega un recurso, los trabajadores podríamos también presentar el denominado “recurso de hecho” establecido en el Código de Procedimiento Civil.

4.9 Trámite de los recursos de apelación y/o nulidad

Una vez que se ha presentado el o los recursos antes de que la sentencia se encuentre ejecutoriada, el Inspector debe resolver sobre el recurso y de ser aceptado, sube el proceso ante el Director o Subdirector del Trabajo. Recibido el proceso notifica a las partes este particular y ordena se designen nuevos vocales para conformar el TRIBUNAL SUPERIOR DE CONCILIACION Y ARBITRAJE presidido por él.

4.10 Trámite de segunda instancia ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje

Una vez recibidos los nombres de los vocales que representarán a las partes, y que éstos se posesionen de sus funciones se llama a una nueva audiencia de conciliación; de no haber conciliación, se abre otro período de prueba de 4 días, y transcurrido éste, se dicta la sentencia definitiva, cuyo fallo es inapelable para las partes.

Tanto en primera, como segunda instancia, puede pedirse la aclaración o ampliación de las sentencias, dentro de los dos días siguientes a la notificación, estando obligado el Tribunal a resolver en dos días.

5. Otras Acciones

En la tramitación del pliego, a más de la instancia jurídica en el tribunal, existe una instancia pública, por las connotaciones sociales que el tema tiene, de ahí que deben desarrollarse algunas acciones que consoliden la posición de los trabajadores frente al conglomerado social.

Fortalecer la unidad interna.

Una de las acciones es fortalecer la unidad interna de los compañeros mediante reuniones informativas, sesiones de trabajo que evalúen la marcha del proceso con la asistencia necesaria de los dirigentes y el abogado que patrocina la causa.

Contacto permanente con la CEOSL

Es importante también que las centrales de trabajadores organizadas en el Frente Unitario de los Trabajadores, Provincial o Nacional, estén debidamente informadas sobre el desarrollo y tramitación del pliego y, por supuesto, especialmente matrices provincial y nacional de la CEOSL.

Difusión pública del conflicto

Si bien la prensa no da mayores espacios para la información pública de estos asuntos, sobre todo si la información proviene de los trabajadores se debe insistir por medio de boletines de prensa, hojas volantes, intervenciones radiales, utilización del periódico sindical y mural de la fábrica, para difundir ampliamente nuestras opiniones y aspiraciones. Es indispensable que en estas acciones el secretario de prensa de la organización cumpla con conocimiento y diligencia su función.

Visitas — reuniones — participación

Es recomendable visitar a organizaciones sindicales de base en la ciudad o circunscripción territorial donde se tramita el pliego, buscando solidaridad.

Concurrir masivamente a las asambleas, reuniones, manifestaciones y actos que en general se organizan en estas ocasiones.

Apoyar a los dirigentes en sus gestiones ante las autoridades del trabajo, los empleadores, etc.

Analizar fría y medítadamente sobre los pasos a tomarse, midiendo las posibilidades reales del éxito de tales medidas.

6. La Huelga

6.1 Consideraciones Generales

En el conflicto colectivo, la huelga constituye el instrumento legal de mayor significación.

La palabra “huelga” está relacionada en la mente de todos como sinónimo de “lucha de trabajadores”; siempre, por asociación de ideas, “huelga” significa “lucha”.

En la historia de la humanidad, la huelga no siempre fue reconocida como un derecho de los trabajadores; todo lo contrario, fue penada, perseguida y sofocada violentamente. Miles de trabajadores ofrendaron su vida para su reconocimiento y exigir el derecho a una vida más digna y justa.

Con la evolución de las sociedades y por la presión incontenible de los trabajadores, la huelga dejó de ser delito y pasó a convertirse en derecho.

En el Ecuador, la primera ley de huelgas data de 1936, luego se expidió el Código del Trabajo en 1938 y así el derecho a la huelga se consagró; pasando incluso a ser un derecho constitucionalmente garantizado en la actualidad.

La huelga ha rebasado los límites del enfrentamiento jurídico entre trabajadores y patronos, para convertirse en expresión de la clase obrera por el cambio social.

6.2 Concepto

La huelga es un acto colectivo de los trabajadores, que busca, por medio de la abstención del trabajo, la defensa de sus intereses comunes.

La huelga es un acto colectivo de los trabajadores, que busca, por medio de la abstención del trabajo, la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.

La huelga —según Cabanellas— “es la cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, con el objeto de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patronos o ejercer presión sobre ellos”.

La huelga es un derecho que busca defender o lograr conquistas sindicales, económicas, sociales y/o políticas; por lo tanto, la pre-

sión ejercida sobre el empleador es legítima, esto es, reconocida por la ley y tiende a contrarrestar la fuerza y poderío del patrono.

El Código del Trabajo define a la huelga como:

“La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”. (Art. 464)

La huelga supone, por lo tanto:

1. La cesación del trabajo que puede cumplirse en los lugares donde se realizan las labores.
2. Que la cesación sea voluntaria y colectiva.
3. Que tenga como finalidad exigir mejores condiciones de trabajo y de vida.

6.3 Clasificación

1. Por las personas a las que protege:
 - i. De empleados; y,
 - ii. de obreros.
2. Por su extensión territorial:
 - i. Local,
 - ii. provincial,
 - iii. nacional.
3. Por su cobertura:
 - i. De empresa o institución,
 - ii. de rama o actividad profesional.

4. Por su carácter:

- i. Durante el trámite de un pliego de peticiones;
- ii. solidaria; y,
- iii. política.

5. Por su calificación:

- i. Legales y lícitas,
- ii. legales pero ilícitas;
- iii. ilegales pero lícitas; e,
- iv. ilegales e ilícitas.

Huelga de empleados

El Código del Trabajo en el Art. 9 define al trabajador y lo clasifica como empleado u obrero, ambos por lo tanto protegidos por el Código de Trabajo. Así pues, los empleados tienen derecho a la huelga.

Huelga de Obreros

Cuando ésta es llevada adelante por los obreros.

Huelga Local

La que se presenta en una localidad (ciudad, parroquia, etc.)

Huelga Provincial

Cuando la huelga abarca a toda una provincia.

Huelga Nacional

Cuando se desarrolla a nivel nacional.

Huelga de Empresa o Institución

Se desarrolla dentro de una empresa o institución determinada.

Huelga de Rama o Actividad Profesional

Esta se presenta cuando los trabajadores de una rama o actividad la declaran. Por ejemplo. trabajadores textiles, metalúrgicos, médicos, choferes, etc. Estas huelgas pueden tener un determinado ámbito territorial (local-provincial-nacional), y pueden ser totales o parciales.

Durante el trámite del Pliego

Esta huelga se declara de conformidad con el Art. 490 del Código de Trabajo, esto es, dentro del trámite del pliego de peticiones y por las siguientes causales:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare dentro del término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador despidiere a uno o más trabajadores o desahuciare a uno o más trabajadores o desahuciare algún contrato. 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;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el Art. 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; y,
4. Si no se produce la conciliación, o no se pronuncia el fallo en el término previsto en el Art. 473.

Solidaria

La ley reconoce el derecho de huelga con el propósito de apoyar huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas (Art. 498). Este tipo de huelgas se realizan independientemente al trámite de un pliego de peticiones o sin necesidad de éste último.

La huelga solidaria puede declararla el Comité de Empresa donde exista o un Comité Especial designado para el efecto, el mismo que debe integrarse por lo menos con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o institución, reunidos en asamblea general, señalando en el acta la huelga o huelgas con las cuales se solidarizan.

El acta debe estar suscrita por el secretario de actas del Comité de Empresa o por todos los asistentes a la asamblea general para el caso del Comité Especial.

Esta acta debe acompañarse a un escrito dirigido a un inspector del trabajo, firmado por la directiva del organismo que los representa (Comité de Empresa-Comité Especial) y por un abogado.

La huelga solidaria persigue efectivamente expresar el apoyo a los trabajadores en huelga y, en la generalidad de los casos, también presionan la solución de un conflicto o problema interno de la empresa, de cuyos trabajadores declaran la huelga solidaria.

La huelga solidaria sigue la suerte de la principal, esto es:

1. No puede durar más tiempo que la huelga apoyada,
2. La calificación de la huelga principal, abarca a la solidaria.

En esta huelga, el empleador no está obligado a pagar las remuneraciones por los días que dure; a su vez, los trabajadores están garantizados en su estabilidad.

Huelga Política

El objetivo de esta huelga es ejercer presión sobre la conducción del Estado y comprende las aspiraciones de los diversos sectores sociales. Particularmente nos interesa las manifestaciones convocadas por el FUT, que plantean aspiraciones obreras y de otros sectores populares en las denominadas “plataformas de lucha”. La huelga política, rebasa el interés político partidario y el solo ámbito reivindicativo de la empresa o institución.

Huelga Legal

La huelga es legal cuando reúne los siguientes requisitos:

1. Existencia de una causal para declararla.
2. Haberla declarado por decisión mayoritaria de los trabajadores en asamblea.
3. Que la declaratoria fuese hecha por el Comité Especial o por el Comité de Empresa y notificarla a la autoridad del trabajo.

Cuando la huelga ha sido declarada legal, los trabajadores tienen derecho a cobrar sus remuneraciones durante los días que permanecieron en huelga.

Huelga Lícita

La huelga es lícita cuando no se han producido o ejecutado actos violentos contra las personas o contra los bienes de la empresa (Art. 502).

Huelga Legal pero Ilícita

Ha reunido los requisitos exigidos y señalados anteriormente, pero se han cometido actos violentos contra las personas o bienes de la empresa por la mayoría de los trabajadores; además, los daños causados deben ser de consideración.

Si la huelga es declarada legal pero ilícita, los trabajadores tienen derecho a ganar sus remuneraciones durante los días de huelga, pero el empleador podría despedir a los huelguistas.

Huelga Ilegal pero Lícita

No se cumplieron los requisitos exigidos, pero no se produjeron hechos violentos.

En este caso, no se pagan los días de huelga, pero se respeta su estabilidad.

Huelga ilegal e ilícita

No se reúnen los requisitos y además hay actos violentos. En este caso el empleador no está obligado a pagar por los días de huelga y puede despedir a los huelguistas.

6.4 Garantías de los trabajadores durante la huelga

1. Los trabajadores tienen derecho a cobrar sus remuneraciones íntegras por los días de huelga, excepto cuando el Tribunal resuelve por unanimidad que no se debe pagar o cuando la huelga sea declarada ilegal.
2. Los trabajadores tienen derecho a que la policía proteja sus derechos, cuide el orden y prohíba el ingreso de los rompehuelgas (Art. 492).
3. Los trabajadores tienen derecho a permanecer en los locales de la empresa, suspendiendo las labores (Art. 493).
4. De ninguna manera se permitirá la labor en la empresa, aún con trabajadores sustitutos (Art. 494).
5. Los trabajadores tienen derecho a un año de estabilidad, a partir de la declaratoria de huelga.

6.5 Trámite de la Huelga dentro del Pliego de Peticiones

En la tramitación de la huelga, se producen los siguientes pasos:

1. Existencia de la causal para declarar la huelga.— Este es un hecho objetivo previsto en el Art. 490 del Código del Trabajo, ya analizado.

2. **Realización de la Asamblea.**— Las decisiones sobre la declaratoria de huelga deben ser tomadas, libre y democráticamente, de ahí que la asamblea es el órgano que toma la resolución correspondiente. La Asamblea autoriza a la directiva presentar la declaratoria de huelga. De esta asamblea se levanta el acta respectiva, la misma que debe suscribir el Secretario de Actas en el caso de Comité de Empresa o de todos los asistentes a la asamblea en el caso de Comité Especial (51%).
3. **Declaratoria de Huelga.**— El acta de la asamblea, conjuntamente con un escrito del abogado defensor, se presentan ante el inspector del trabajo, que conoce de la tramitación del pliego. Esta presentación de la declaratoria de huelga debe preceder a la toma de los locales; y por lo mismo, no se requiere que la declaratoria de huelga sea notificada al empleador como requisito previo a la toma de los locales.

6.6 Terminación de la Huelga

La huelga termina por (Art. 495 C.T.):

1. Arreglo directo entre trabajadores y patrono.
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
3. Por arbitraje de la persona o tribunal que libremente elijan las partes.
4. Por fallo ejecutoriado del Tribunal.

VI. Derechos y Garantías de los Trabajadores en el Conflicto Contenido

El Código del Trabajo ofrece derechos y garantías a los trabajadores durante el Trámite del Pliego de Peticiones; entre éstas encontramos las siguientes:

1. Estabilidad de los trabajadores
 - a) Por ningún concepto se aceptará como condición para el arreglo del conflicto la remoción de los trabajadores, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes (Art. 472).
 - b) El patrono no puede despedir ni desahuciar a trabajadores después de haber sido notificado con el pliego de peticiones (Art. 490, inciso 2).
2. Medidas Precautelatorias
 - a) Los trabajadores pueden ordenar la cancelación de un embargo que pese sobre los bienes de la empresa, cuando tengan un fallo ejecutoriado en su favor. Esta medida se toma para evitar que el patrono se deshaga de sus bienes perjudicando a los trabajadores (Art. 486).

- b) Los trabajadores con sentencia favorable a sus intereses en primera o segunda instancia, pueden pedir el secuestro de los bienes del empleador (Art. 570) así como prohibir su enajenación o solicitar el arraigo del empleador.
- c) El Registrador de la Propiedad, cuando se trata de bienes inmuebles, tiene la obligación de cancelar un embargo anterior o inscribir el embargo solicitado por los trabajadores y ordenado por la autoridad del trabajo, si no lo hace, será destituido (Art. 487).
- d) Los trabajadores pueden intervenir en el remate de los bienes de la empresa, imputando los créditos a su favor, sin consignar el 10% que exige la ley. Con esta medida se permite que los trabajadores puedan tener acceso a la propiedad de los bienes de la empresa, o que por su participación se obtengan mayores sumas en el remate (Art. 488).

3. Principio “Pro Laboral”

- a) No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades legales. El derecho del trabajo es un derecho social que protege al sector más débil, esto es a los trabajadores; por ello se trata de no alterar la justicia por incumplir formalidades (Art. 484).
- b) En caso de duda sobre las disposiciones legales, se las aplicará en el sentido más favorable al trabajador (Art. 7 C.T.).

ANEXOS

ANEXO No.1

Modelo de Acta Constitutiva de Comité Especial

ACTA CONSTITUTIVA DEL COMITE ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECNOPAPEL INDUSTRIAL S.A.—

En la ciudad de Latacunga, y en el local del Sindicato de Trabajadores de Inecel, el día de hoy, sábado 30 de abril de mil novecientos ochenta y tres, siendo las trece horas, los trabajadores que laboramos para la Empresa Tecnopapel Industrial S.A. habiéndonos autoconvocado, nos instalamos en Asamblea General, con el objeto de analizar y resolver sobre la difícil situación por la que venimos atravesando los trabajadores en nuestra relación con la Empresa.— La instalación de la asamblea se produce una vez que se constata que los asistentes somos la mayoría del número de trabajadores que laboramos para la Empresa.— Al efecto, se procede a la designación de un Director de Asamblea y un Secretario Ad-hoc, dignidades que recaen en los compañeros Wilson G. Barbosa Z. y Angel R. Salgado, respectivamente.— Los designados toman posesión de sus funciones y, acto seguido, interviene el Director de Asamblea para señalar que, debido a la inquietud general de los trabajadores, hemos procedido a auto convocarnos para efectuar esta asamblea general, con el objeto de analizar las circunstancias por las que venimos atravesando los trabajadores de la Empresa, en razón de carecer de normas claras que regulen nuestra relación obrero-patronal con nuestro empleador, con motivo de las bajas remuneraciones que venimos percibiendo y de la falta de beneficios sociales, especialmente en lo relacionado a nuestra estabilidad.— Intervienen a continuación varios compañeros que ratifican las causas que motivan la realización de esta asamblea general señalando que, en varias oportunidades se ha solicitado a la Empresa la solu-

ción de los problemas que afrontan los trabajadores, como consecuencia del incumplimiento de normas legales y especialmente sobre el buen trato que merecemos todos quienes laboramos para Tecnopapel Industrial S.A.— Solicita la palabra el compañero Oscar Proaño, quien señala que, los hechos expuestos por todos los trabajadores que han intervenido, que además reflejan la realidad de las relaciones obrero-patronales demuestran la existencia de un conflicto colectivo entre la Empresa y los trabajadores, razón por la cual, mociona concretamente que esta asamblea se constituya en Comité Especial de los Trabajadores de la Empresa Tecnopapel Industrial S.A. y se proceda a la presentación de un pliego de peticiones concretas ante las Autoridades del Trabajo.— La moción es apoyada por varios compañeros y sometida a votación, es aprobada por unanimidad.— Acto seguido, se procede a la designación de la Directiva del Comité Especial y a la elaboración del pliego de peticiones concretas.— Respecto a la elección de la directiva del Comité Especial que representará en la tramitación del pliego de peticiones, la asamblea designa a los siguientes compañeros en las dignidades que a continuación se expresan: Secretario General, Wilson Barbosa; Secretario de Organización, Segundo Olmedo; Secretario de Defensa Jurídica, Georgio Mena; Secretario de Actas y Comunicaciones, Angel Salgado, Secretario de Finanzas, Luis Chávez; Secretario de Cultura y Deportes, Juan Barriga; Secretario de Prensa y Propaganda, Fernando Galarza.— Los nombrados toman posesión de sus funciones y prometen cumplirlas a cabalidad.— Acto seguido la asamblea procede a elaborar los puntos que contendrá el pliego de peticiones, los mismos que son aprobados en la siguiente forma: 1.— Que la Empresa conceda a todos y cada uno de sus trabajadores una estabilidad de cuatro años contados a partir de la finalización del presente conflicto y que, en caso diere por terminadas las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores, o en caso de liquidación del negocio, pague a cada uno de los trabajadores una indemnización equivalente al 100% de las remuneraciones, por todo el tiempo que faltare para completar la estabilidad prevista, sin perjuicio de las bonificaciones e indemnizaciones que señala la Ley; con excepción de los casos de visto bueno y previo el trámite legal; 2.— Que la Empresa proceda a incrementar los sueldos y salarios de cada uno de sus trabajadores, en la cantidad de cincuenta sucres diarios sobre las remuneraciones que les corresponda percibir a cada uno de los trabajadores, una vez efectuada la nivelación de sus sueldos o salarios, bajo el principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración; 3.— Que la Empresa reliquide y pague en favor de cada uno de los trabajadores que tengan derecho a los valores correspondientes a horas extraordinarias y suplementarias no pagadas por el empleador, durante todo el tiempo que los trabajadores hayan dejado de percibir este beneficio, reliquidación y pago que deberá efectuarse dentro de los ocho días siguientes a la finalización del presente conflicto; 4.— Que, en concepto de subsidio familiar la Empresa pague la cantidad de cien sucres mensuales por cada una de las cargas familiares del trabajador, entendiéndose por carga a la cónyuge o conviviente del trabajador y a cada uno de sus hijos menores de 18 años; 5.— Que, en concepto de subsidio de antigüedad, la Empresa pague en favor de cada uno de sus trabajadores, la cantidad de cien sucres mensuales por cada año de servicio del trabajador prestado a la Empresa; 6.— Que la Empresa proceda a mejorar el servicio de alimenta-

ción que vienen recibiendo los trabajadores; 7.— Que la Empresa, de conformidad a lo que dispone el Código del Trabajo, proceda a dotar de ropa de trabajo a sus trabajadores, dotación que se efectuará dos veces al año; 8.— Que la Empresa proceda a instalar un dispensario médico permanente, a fin de atender la salud de sus trabajadores, estableciendo para el efecto un convenio con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y dotando para el efecto del personal, medicamentos e implementos requeridos para el efecto; 9.— Que la Empresa se obligue a que sus personeros den un buen trato a todos y cada uno de los trabajadores, respetando su dignidad humana y respetando las leyes que amparan al trabajador; 10.— Que la Empresa se obligue a suscribir con sus trabajadores, el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, en base al proyecto que será presentado por éstos, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la presentación de dicho proyecto, contrato en el que se incluirán los puntos constantes del presente pliego de peticiones; 11.— Que, en el caso de que la Empresa diere por terminadas las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores, antes o después de la presentación del presente pliego de peticiones, se obligue a reincorporar al o a los trabajadores despedidos, a sus respectivos puestos de labor; y, 12.— Que, en concepto de gastos efectuados por la organización, con ocasión del presente conflicto colectivo, la Empresa pague la cantidad de cien mil sucres.— Los puntos del pliego son aprobados por unanimidad y, a continuación, la asamblea procede a autorizar a la Directiva del Comité Especial, a fin de que suscriba todos los escritos que fueren necesarios para la tramitación del pliego de peticiones, e intervenga en todos los actos a que dicha tramitación diere lugar. De manera especial, la Asamblea autoriza a la directiva del Comité Especial para que intervenga en la Audiencia de Conciliación que la Ley prevé en estos casos, para cuyo efecto, la presente acta servirá de credencial suficiente a los integrantes de dicha directiva.— A continuación, la Asamblea procede a designar como abogado defensor de los trabajadores en el presente conflicto, al Dr.

a quien, igualmente, se autoriza a suscribir todos los escritos que fueren necesarios para la defensa de los trabajadores e intervenir en todos los actos a que dicha defensa diere lugar. Expresamente se autoriza al indicado profesional a intervenir también en la Audiencia de Conciliación a que habrá lugar, para cuyo efecto, igualmente, la presente acta le servirá de credencial suficiente.— No habiendo otro asunto que tratar, se levanta la sesión, siendo las dieciséis horas y treinta minutos, firmando para constancia, los integrantes del Comité Especial y asistentes a esta Asamblea constitutiva, quienes ratifican expresamente que constituyen la mayoría de los trabajadores que laboran para la Empresa Tecnopapel Industrial S.A. —

ANEXO No.2

Modelo de Pliego de Peticiones

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO

Nosotros: Wilson Barbosa, Segundo Olmedo Molina, Georgio Mena, Angel Salgado, Luis Chávez, Juan Barriga y Fernando Galarza, en nuestras respectivas calidades de: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Defensa Jurídica, Secretario de Actas y Comunicaciones, Secretario de Finanzas, Secretario de Cultura y Deportes y Secretario de Prensa y Propaganda del Comité Especial de los trabajadores de Tecnopapel Industrial S.A., debidamente autorizados por la Asamblea constitutiva de dicho Comité, como se desprende del acta adjunta, comparecemos ante usted y deducimos el siguiente pliego de peticiones concretas:

ANTECEDENTES.—

Los trabajadores que laboramos para la Empresa Tecnopapel Industrial S.A., venimos soportando difíciles condiciones de vida y de trabajo, derivadas de las bajas remuneraciones que percibimos, de la inexistencia de garantías y beneficios sociales que son comunes a los trabajadores ecuatorianos, tales como subsidios, bonificaciones, etc. Además, los trabajadores venimos soportando un trato que no se compadece con nuestra condición de seres humanos ni de ciudadanos.

Por otra parte, no existen normas concretas que regulen las relaciones con nuestro empleador, todo lo cual nos tiene sumidos en una angustiada situación económica, social y laboral.

Todas las dificultades expuestas han sido planteadas a nuestro empleador, sin que haya sido posible encontrar una solución a nuestro problema, razón por la cual se ha suscitado un conflicto colectivo entre la Empresa y quienes laboramos para ella, conflicto que determina la presentación de un pliego de peticiones concretas.

PLIEGO DE PETICIONES.—

Con los antecedentes expuestos y, amparados en lo que dispone el Art. 464 del Código del Trabajo, presentamos ante usted, contra nuestro empleador y para el trámite respectivo, el pliego de peticiones concretas que se contiene en los siguientes puntos:

PRIMERO.— Que la Empresa conceda a todos y cada uno de sus trabajadores una estabilidad de cuatro años contados a partir de la finalización del presente conflicto y que, en caso diere por terminadas las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores o en caso de liquidación del negocio, pague a cada uno de los trabajadores afectados, una indemnización equivalente al ciento por ciento de las remuneraciones, por todo el tiempo que faltare para completar la estabilidad prevista, sin perjuicio de las bonificaciones e indemnizaciones que señala la ley, con excepción de los casos de visto bueno y previo el trámite legal;

SEGUNDO.— Que la Empresa proceda a incrementar los sueldos y salarios de cada uno de sus trabajadores, en la cantidad de cincuenta sucres diarios sobre las remuneraciones que les corresponda percibir a cada uno de los trabajadores, una vez efectuada la nivelación de sus sueldos o salarios, bajo el principio de que a igual trabajo corresponde igual remuneración;

TERCERO.— Que la Empresa reliquide y pague en favor de cada uno de los trabajadores que tengan derecho a los valores correspondientes a horas extraordinarias y suplementarias no pagadas por el empleador, durante todo el tiempo que los trabajadores hayan dejado de percibir este beneficio, reliquidación y pago que deberá efectuarse dentro de los ocho días siguientes a la finalización del presente conflicto.

CUARTO.— Que, en concepto de subsidio familiar, la Empresa pague la cantidad de cien sucres mensuales por cada una de las cargas familiares del trabajador, entendiéndose por carga a la cónyuge o conviviente del trabajador y a cada uno de sus hijos menores de 18 años;

QUINTO.— Que, en concepto de subsidio de antigüedad, la Empresa pague en favor de cada uno de sus trabajadores, la cantidad de cien suces mensuales por cada año de servicio del trabajador prestado a la Empresa;

SEXTO.— Que la Empresa proceda a mejorar el servicio de alimentación que vienen recibiendo los trabajadores;

SEPTIMO.— Que la Empresa, de conformidad a lo que dispone el Código del Trabajo, proceda a dotar de ropa de trabajo a sus trabajadores, dotación que se efectuará dos veces al año;

OCTAVO.— Que la Empresa proceda a instalar un dispensario médico permanente, a fin de atender la salud de sus trabajadores, estableciendo para el efecto un convenio con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y dotando para el efecto, del personal, medicamentos e implementos requeridos para el efecto;

NOVENO.— Que la Empresa se obligue a que sus personeros den un buen trato a todos y cada uno de los trabajadores, respetando su dignidad humana y respetando las leyes que amparan al trabajador;

DECIMO.— Que la Empresa se obligue a suscribir con sus trabajadores, el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, en base al proyecto que será presentado por éstos, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la presentación de dicho proyecto, contrato en el que se incluirán los puntos constantes del presente pliego de peticiones;

DECIMOPRIMERO.— Que, en el caso de que la Empresa diere por terminadas las relaciones laborales con uno o más de sus trabajadores, antes o después de la presentación del presente pliego de peticiones, se obligue a reincorporar al o a los trabajadores despedidos, a sus respectivos puestos de labor; y,

DECIMOSEGUNDO.— Que, en concepto de gastos efectuados por la Organización con ocasión del presente conflicto colectivo, la Empresa pague la cantidad de cien mil suces.

A nuestro empleador, la Empresa Tecnopapel Industrial S.A., se le notificará con el presente pliego de peticiones en la persona de su Gerente General, señor Horst Moeller, en las propias instalaciones de la Empresa ubicadas en la Parroquia Tanicuchí-Lasso, Provincia de Cotopaxi, en el lugar que personalmente indicaremos al señor Secretario.

Nuestras notificaciones las recibiremos en las oficinas de la Inspección del Trabajo de Cotopaxi.

Firmamos con nuestro defensor, Dr. _____, a quien ratificamos la autorización conferida por la Asamblea General constitutiva del Comité Especial a fin de que suscriba todos los escritos necesarios para nuestra defensa, intervenir en todos los actos a que dicha defensa diere lugar y, de manera especial, para que intervenga en la Audiencia de Conciliación a que habrá lugar.

ANEXO No.3

Modelo de Escrito de Declaratoria de Huelga

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE COTOPAXI

Nosotros:

en nuestras calidades de

del Comité Especial de los Trabajadores de dentro del trámite de pliego de peticiones que tenemos presentado ante su Autoridad, debidamente autorizados por la Asamblea General, como consta del acta adjunta, comparecemos ante usted con lo siguiente:

Al no haber sido posible llegar a la conciliación en la Audiencia que la Ley prevé para estos casos, amparados en lo que dispone el numeral 4o. del Art. 490 del Código del Trabajo, declaramos la huelga, la misma que la efectuaremos en los locales de la Empresa, en el momento oportuno.

De conformidad a lo que dispone el Art. 492 del Código del Trabajo, sírvase oficiar a las Autoridades de Policía de Cotopaxi, a fin de que procedan a dar la debida protección en los términos que establece el mencionado artículo.

Firmamos con nuestro defensor.

**SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA
Y PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:**

Nosotros: Leonardo Pérez, Mario Morales, Fabián Cruz, Carlos Lucero, Wilson Piedra, Segundo Andrade y Segundo Romero, en nuestras respectivas calidades de: Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Actas y Comunicaciones, Secretario de Defensa Jurídica, Secretario de Finanzas, Secretario de Prensa y Propaganda y Secretario de Deportes del Comité de Empresa de los trabajadores de la Internacional S.A. Planta Textil Equinoccial, dentro del trámite de pliego de peticiones que tenemos presentado ante su autoridad, debidamente autorizados por la Asamblea General, como consta del acta adjunta, comparecemos ante usted con lo siguiente:

Al no haber sido posible llegar a la conciliación en la Audiencia que la Ley prevé para estos casos, amparados en lo que dispone el numeral 4o. del Art. 490 del Código del Trabajo, declaramos la huelga, la misma que la efectuaremos en los locales de la Empresa, en el momento oportuno.

De conformidad a lo que dispone el Art. 492 del Código del Trabajo, sírvase oficiar a las autoridades de Policía de Pichincha, a fin de que procedan a dar la debida protección, en los términos que establece el mencionado artículo.

Firmamos con nuestro defensor.

Leonardo Pérez
SECRETARIO GENERAL

Mario Morales
SECRETARIO DE
ORGANIZACION

Fabián Cruz
SECRETARIO DE ACTAS
Y COMUNICACIONES

Carlos Lucero
SECRETARIO DE
DEFENSA JURIDICA

Wilson Piedra
SECRETARIO DE
FINANZAS

Segundo Andrade
SECRETARIO DE PRENSA
Y PROPAGANDA

Segundo Romero
SECRETARIO DE DEPORTES

Dr. Fabián Villamar E.
MATRICULA 1277.

ANEXO No.4

Modelo de Acta Transaccional

ACTA TRANSACCIONAL

En la ciudad de Quito, a los siete días del mes de septiembre de mil novecientos ochenta y tres, ante el señor Director General del Trabajo e infrascrito Secretario, comparecen: Por una parte, el señor Horst Moeller Freile, en su calidad de Gerente de Tecnopapel Industrial S.A., por sus propios derechos y por los que representa; y por otra, los señores Wilson Barbosa, Segundo Olmedo Molina, Luis Castellanos, Angel Salgado, Luis Chávez, Juan Barriga y Fernando Galarza, en sus respectivas calidades de Secretarios General, Organización, Defensa Jurídica, Actas y Comunicaciones, Finanzas, Cultura y Deportes y Prensa y Propaganda, en su orden, del Comité de Empresa de los trabajadores de Tecnopapel Industrial S.A., por los derechos que representan.— Al efecto celebran el siguiente acuerdo transaccional, al tenor de las cláusulas que se enuncian:

Primera. Antecedentes. El Comité de Empresa de trabajadores de Tecnopapel Industrial S.A., presentó pliego de peticiones contra su empleador, ante la Inspectoría del Trabajo de Cotopaxi, en la ciudad de Latacunga, hecho ocurrido el seis de mayo de mil novecientos ochenta y tres; consecuencia del cual se dieron cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas con la notificación a la Empresa demandada e integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que conocería la causa.

Segunda. Conversaciones extrajudiciales. Las partes en base del pliego de peticiones han mantenido conversaciones extrajudiciales efecto de superar la instancia conflictiva.

va; optándose, en primer término, a presentar en forma mancomunada ante el Inspector del Cotopaxi, la suspensión de términos del proceso colectivo, y, luego, a negociar las bases y cláusulas del Primer Contrato Colectivo de Trabajo en la Dirección Nacional de Mediación Laboral, presididas las reuniones por (nombre de la persona que presida), Jefe Nacional de Mediación.

Tercera. Acuerdo Transaccional. A la presente fecha las partes resuelven dar por terminado el conflicto colectivo suscitado, por arreglo directo, el mismo que se manifiesta expresamente a través del Primer Contrato Colectivo de Trabajo de Tecnopapel Industrial S.A., que el empleador y trabajadores resuelven inmediatamente suscribir y hacer homologar ante el señor Director General del Trabajo.

Cuarta. Cláusula final. Habiendo concluido el conflicto colectivo por lo determinado en las cláusulas anteriores, las partes acuerdan además presentar ante el Inspector del Trabajo de Cotopaxi, solicitud mancomunada en el sentido que dicha autoridad proceda a archivar la causa por haber terminado el proceso colectivo laboral por arreglo directo, toda vez que las partes han celebrado el Primer Contrato Colectivo de Trabajo; comprometiéndose a hacer llegar con tal escrito copia certificada de la presente Acta Transaccional y del Contrato Colectivo aludido.

Con lo que se da por terminado el tenor del presente acuerdo, suscribiendo en señal de ratificación de lo anteriormente expresado, las partes, en unidad de acto con el señor Director General del Trabajo, y Secretario que certifica.