

11

Fecha de presentación: julio, 2021
Fecha de aceptación: agosto, 2021
Fecha de publicación: septiembre, 2021

UNA INTERPRETACIÓN HERMENÉUTICA A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN MATERIA LABORAL **A HERMENEUTIC INTERPRETATION TO THE COLLECTIVE CONFLICTS IN LA- BOR MATTERS**

Rously Eedyah Atencio González¹

E-mail: uq.rouslyatencio@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6845-1631>

Luis Antonio Rivera Velasco¹

E-mail: uq.luisrivera@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2094-9566>

Wilson Eduardo Castro Nuñez¹

E-mail: uq.wilsoncastro@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8233-0510>

Daniela Alejandra Nuñez Acosta¹

E-mail: dq.danielaana89@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0823-494X>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Atencio González, R. E., Rivera Velasco, L. A., Castro Nuñez, W. E., & Nuñez Acosta, D. A. (2021). Una interpretación hermenéutica a los conflictos colectivos en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 107-111.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo hacer una interpretación hermenéutica de los conflictos colectivos en materia laboral, lograda mediante una revisión documental y doctrinal que permitió aplicar la técnica de recolección de datos. Evidencia que en las relaciones laborales pueden ocurrir conflictos laborales que se clasifican en individuales y colectivos. A lo largo de estos escenarios, a través de la investigación, se pudo concluir que participan las organizaciones de trabajadores y empleadores, los afectados por el conflicto que se genera y por otro lado quién canaliza lo que se refiere a la resolución o negociación del conflicto en cuestión, entendidos como sujetos activos, sujetos pasivos y entidad de mediación.

Palabras clave: Conflictos laborales, trabajadores, empleadores.

ABSTRACT

This article aims to make a hermeneutic interpretation of collective conflicts in labor matters, achieved through a documentary and doctrinal review that allowed the application of the data collection technique. It evidences that in labor relations labor conflicts can occur, which are classified as individual and collective. Throughout these scenarios, through the research, it was possible to conclude that workers and employers' organizations participate, those affected by the conflict that is generated and on the other hand who channels what refers to the resolution or negotiation of the conflict in question, understood as active subjects, passive subjects, and mediation entity.

Keywords: Labor conflicts, workers, employers.

INTRODUCCIÓN.

En el contexto social el ser humano se desenvuelve en distintos escenarios, y el simple hecho de vivir en sociedad, implica que se interactúe con el colectivo social y por ende se generen situaciones de conflicto entre las personas, esta realidad no escapa al ambiente laboral tanto público como privado, donde se pueden presentar conflictos laborales, que dependiendo de los involucrados pueden denominarse, conflictos individuales o conflictos colectivos de trabajo.

Los conflictos a criterio de Abarca, et al. (2020), son aceptados como elementos inevitables dentro de las organizaciones, entendidos como acciones opuestas entre partes incompatibles en las relaciones laborales, creadas en las interacciones entre trabajadores y patronos o empleadores en donde es necesario que los sistemas de gestión busquen alentar a los empleadores y a sus empleados a evitar el surgimiento de los mismos.

El conflicto tiene diversas acepciones, entre ellas: se puede entender como “la coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, que son capaces de generar en él angustia y trastornos neuróticos” esto implica que en la interacción que se da entre los individuos, en ambientes laborales se pueden generar este tipo de situaciones.

A criterio de la Organización Internacional del Trabajo los conflictos son situaciones inevitables dentro de las organizaciones los cuales se pueden evitar implementando sistemas de gestión o manejos de conflictos que inviten tanto a empleadores como empleados a evitarlos y a impedir que estos surjan en el seno de las organizaciones.

Al hablar de conflictos en escenarios laborales, pueden ser: de pequeña o gran importancia, estar limitados a una empresa o a un gran número de ellas y a su vez sus causas pueden ser muy variadas, las cuales pueden ir desde una reclamación de pago de un empleado, a una queja de condiciones insalubres y peligrosas por parte de un grupo considerable de ellos (Zapata, 2005; Vicente-Herrero, et al., 2016).

De acuerdo con la Legislación Ecuatoriana, en el Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) se analiza el tema del conflicto colectivo, a partir del Parágrafo Primero del Capítulo II, del Título V, y señala que se presenta entre los trabajadores y el empleador y donde se le atribuye a cada parte su protagonismo siendo en el primer caso, los sujetos pasivos y en el segundo el sujeto activo por considerarse siempre al trabajador como el débil jurídico de la relación.

Importante es señalar, que en el desarrollo de los escenarios laborales se pueden presentar en muchas ocasiones

los conflictos colectivos y hay que hacer especial énfasis en quiénes son los sujetos que intervienen en los mismos y cómo estos pueden originarse, al hablar de conflictos colectivos de trabajo por lo general son aquellos que se dan entre un grupo de trabajadores y su patrono o grupo de patronos, originados por desacuerdos o diferencias entre ellos (Zavala, 2017).

Partiendo de lo anterior, estos conflictos se pueden enfocar desde tres perspectivas, la perspectiva Estatal, la Empresarial y la de los Trabajadores. Cabe señalar que al Estado se le atribuye el carácter de controlador de los procesos, visto desde la óptica de que es, quien mediante sus órganos promulga las normas, la Empresa que se muestra como aquel ente donde se produce el conflicto y por último los Trabajadores quienes serían los principalmente afectados por todas esas situaciones que devienen de la situación social que produce la actividad de las empresas.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo de investigación y bajo la figura de investigaciones jurídicas se ha planteado el enfoque cualitativo, es aquel orientado al estudio de métodos de recolección de datos, en donde la interpretación o hermenéutica jurídica ha jugado un papel predominante que se observa a todo lo largo del artículo siempre contextualizando las normas y doctrina consultada al tema o eje central de la investigación, en este caso los conflictos colectivos de trabajo.

La presente investigación es de tipo documental con diseño no experimental, transaccional y tipo bibliográfico y analítico, donde se pretende observar todos los componentes de determinada situación descubriendo cada uno de sus elementos y posteriormente explicar cómo se logran integrar cada uno de ellos.

Se ha aplicado a lo largo de toda la investigación, el método de la hermenéutica jurídica, donde el trabajo del investigador consiste desde una perspectiva teórica interpretar la norma para posteriormente contextualizar esas posturas normativas, a la temática abordada a todo lo largo del discurso.

Bajo un diseño documental bibliográfico y donde la hermenéutica jurídica se ha aplicado a lo largo de toda la investigación, se ha realizado una triangulación de documentos y textos legales aplicando a posteriori una inferencia en relación con los mismos, permitiendo en todo momento la contextualización a la temática que se aborda.

DESARROLLO

Desde la perspectiva de la legislación ecuatoriana, se reconoce que los conflictos colectivos de trabajo pueden ser provocados tanto por los trabajadores como por los patronos, donde los primeros siempre se inclinan a reivindicar los derechos laborales y los segundos, a buscar alternativas de solución a las crisis económicas que en determinado momento se les pueden presentar.

Por su parte la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), señala en su artículo 326 los principios que sustentan al derecho al trabajo, específicamente en su numeral 7 señala que se debe garantizar el derecho y libertad de asociación de los trabajadores, dándoles la facultad de formarse libremente en sindicatos, gremios, entre otros y el mismo derecho es extensivo a los empleadores.

La misma norma ayude, señala en su numeral 12 que los conflictos colectivos, bajo cualquier instancia serán sometidos a la consideración de los tribunales de conciliación y de arbitraje, siendo importante recalcar que en todo momento la norma plantea la posibilidad de transacción siempre y cuando se ajusten a las excepciones formadas y que en ningún caso se renuncie a los derechos que otorgan estos principios laborales (Tamariz, et al., 2018).

Como sea indicado, la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) señala que en su artículo 326 numeral 12 que los conflictos colectivos de trabajo en cada una de sus instancias han de ser sometidos a los Tribunales de arbitraje y mediación. Esto indica que en la actual constitución el legislador ecuatoriano deja una puerta abierta a la figura de quien preside estos tribunales, entendido que al poder ser tramitados en departamentos de mediación y arbitraje no necesariamente, estos tribunales han de ser presididos por funcionarios del trabajo.

Partiendo de lo mencionado, es necesario entender de dónde se ha originado el derecho colectivo laboral, donde a criterio de Arévalo (2017), señala que dicha disciplina jurídica nace con el desarrollo capitalista devenido de la revolución industrial, momentos históricos donde se discriminaba a los trabajadores principalmente obreros, quienes se organizaron colectivamente para enfrentar tanto a los empleadores como al Estado.

Por otro lado, el autor señala, que el objetivo central que viene a regular el derecho colectivo es precisamente las relaciones colectivas laborales planteadas en una trilogía de derechos: el derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga que

vendrían a ser las tres grandes instituciones del llamado derecho colectivo del trabajo.

Con relación a esto Arévalo (2017), señala que el derecho colectivo es aquel que desarrolla su objetivo en grupos de organizaciones, bien sea de trabajadores o de patronos, actuando de forma conjunta en la preservación y defensa de sus intereses, buscando relaciones de solidaridad entre ellos. Entendiendo esta postura doctrinaria, como uno de los principales propósitos de los derechos laborales.

De las anteriores posturas doctrinarias, se entiende entonces que los conflictos colectivos laborales vienen a apoyarse de ese derecho colectivo planteado, no solo desde la perspectiva normativa sino también desde la perspectiva de distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerados internacionales, lo que viene a fundarle bases sólidas e inviolables.

Según la legislación laboral ecuatoriana, es necesario darles formalidad a las organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos, para que estas puedan adquirir la personalidad jurídica necesaria, para poder estar facultados para la negociación o resolución de los casos de conflicto, que se puedan suscitar entre sus agremiados.

Esto se evidencia en el artículo 442 del Código del Trabajo, (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) que les otorga personalidad jurídica a las asociaciones de profesionales o sindicatos permitiéndoles constituirse y registrarse en la Dirección Regional del Trabajo, donde además también deben remitirse al Ministerio del Trabajo y Empleo quien vendría a formalizar aún más este protocolo.

Se observa, que la legislación laboral otorga el derecho a trabajadores y patronos de constituirse libremente en sindicatos, esto con la finalidad de lograr llevar por un camino formado y de derechos a los c que puedan generarse en los escenarios laborales. Cabe señalar que la legislación brinda esta oportunidad a ambas partes de la relación laboral.

A criterio de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020), la libertad sindical es entendida como un derecho social, económico, cultural, político y civil y permite que los intereses colectivos, sean defendidos y que los trabajadores y trabajadoras, cuenten con mecanismos de acción que permitan equilibrar las relaciones de trabajo y los faculta a constituir organizaciones sindicales con cada una de sus respectivas estructuras.

Por otro lado, el Capítulo II del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) plantea la figura jurídica de los conflictos colectivos, donde señala el derecho a huelga en su artículo 467, indicando que se les

reconoce a los trabajadores, este derecho a provocar una suspensión colectiva del trabajo. Reconocido entonces como un derecho que tienen los débiles jurídicos de la relación de trabajo.

A criterio de Rodríguez, et al. (2020), la huelga es un derecho fundamental que tiene por objeto, garantizar la protección adecuada y el libre ejercicio del derecho de organización y la posibilidad de que los trabajadores se les permita en igualdad de condiciones negociar con sus empleadores, entendido a su vez como un derecho colectivo y concertado.

El término huelga deriva del verbo holgar, proveniente del latín que significa respirar, jadedar, estar en ocio de allí que antiguamente eran conocidas como descansos o reposos de las actividades y posteriormente definidas como un hecho voluntario producto de una determinada situación social donde sustancialmente había que abstenerse del trabajo.

Una vez analizados e interpretados los postulados anteriores, mediante la aplicación de la hermenéutica jurídica, se deduce entonces, que al hablarse de conflictos colectivos de trabajo, existen toda una serie de escenarios que se han de considerar, para poder comprenderlos: por una parte, los mismos se dan en los ambientes de trabajo, además, pueden ser iniciados por cualquiera de las dos partes de la relación laboral y por otro lado, participa un tercer ente a tomar en cuenta, que sería quien trataría de canalizar el conflicto y buscar su solución.

La legislación ecuatoriana en este sentido, en el Código del Trabajo, (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) en su artículo 472, menciona que los conflictos de trabajo deben someterse al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, remitidos los casos por el Inspector del trabajo. El artículo 474 de la norma eiusdem, manifiesta que dicho Tribunal estará conformado por cinco vocales, presididos por el Inspector del trabajo, además de dos vocales y dos suplentes por cada parte.

Este Tribunal de Conciliación y Arbitraje, viene a ser entonces esta tercera figura, que forma parte de todo el andamiaje de los conflictos colectivos, ese tercero imparcial que viene a canalizar las controversias que existen entre patronos y trabajadores y que, a lo largo del proceso, juega un papel fundamental a la hora de tomar la decisión, de cómo ha de resolverse dicha controversia.

Al ser conocido el arbitraje como un medio alternativo de solución de conflictos, se entiende que las partes se someten a él, de mutuo acuerdo, tal como lo señala la Ley de Arbitraje y Mediación, (Ecuador. Congreso Nacional, 2006) en su artículo 1, *“el sistema arbitral, es*

un mecanismo de solución de conflictos al cual las partes pueden someterse de mutuo acuerdo, las controversias susceptibles de transacción, existentes o futuras para que sean resueltas por los Tribunales de arbitraje administrado o por árbitros independientes que se conformaren para conocer de dichas controversias”

Se observa que este tercero conocido como Tribunal Arbitral, no es un sujeto activo en este escenario, y definitivamente no está involucrado ni vinculado de forma directa con el conflicto, simplemente viene a mediar o conciliar a las partes, a orientarlas en el proceso, y a mostrarles las vías idóneas de solución a la controversia planteada. Es decir, en ningún momento es considerado protagonista de estos conflictos.

Lo que permite tener claramente identificados a los protagonistas directos o sujetos activos de los conflictos colectivos, por una parte, los trabajadores en las figuras de organizaciones sindicales y por otro lado los patronos en la figura de gremios patronales, además, el Estado, que sería el ente delante del cual se pone de frente al conflicto y por último el tercero neutral o imparcial conocido como Tribunal Arbitral.

Esta identificación de las partes que intervienen en los conflictos de trabajo a criterio de la legislación y doctrina consultada ha permitido entonces cumplir con el objetivo de la presente investigación, realizando una interpretación hermenéutica de los conflictos colectivos de trabajo y la clara identificación de los sujetos que intervienen en los mismos, ya sea bajo la figura de sujetos activos o de sujetos pasivos (Ansoleaga, et al., 2015).

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación se puede concluir que en los conflictos colectivos de trabajo intervienen distintos sujetos y que los mismos se clasifican según el papel que juegan a lo largo del proceso de resolución de la controversia. Por una parte, los sujetos activos que vendrían a ser los trabajadores o patronos, los sujetos pasivos que serían aquellos a los cuales les afecta el conflicto y el tercer interviniente que sería en este caso el Tribunal arbitral que resuelve la controversia.

Por otro lado, se ha evidenciado que la legislación ecuatoriana vigente en materia laboral contempla la figura de la negociación colectiva, atribuyéndole a las partes intervinientes en el conflicto laboral, la facultad de constituirse libremente en asociaciones sindicales tanto de trabajadores como de patronos con la finalidad de organizarse a la hora de presentarse estos conflictos.

De la misma manera se concluye que en materia de conflictos colectivos se ha dejado una puerta abierta a

la hora de ser resueltos, donde no necesariamente debe ser un ente o funcionario del trabajo, sino que se les permite a estos conflictos, ser ventilados en audiencias de Mediación y Arbitraje, en la figura de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, buscando la celeridad procesal que es una de las principales características de estos medios alternativos de solución de controversias.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje sin ser sujetos activos de los conflictos laborales, conforman un tercer sujeto interviniente en los mismos, creado por el legislador con la intención de ser mediador y conciliador de las controversias que se suscitan entre las partes de la relación de trabajo y nunca estará directamente vinculado con los motivos que originan estos conflictos.

Se concluye entonces y se logra el objetivo del presente artículo, que en los conflictos colectivos de trabajo, existen figuras fundamentales que intervienen en ellos, que no dejan de ser unas más o menos importantes que otras, que cada una juega un rol fundamental dentro del proceso y que demuestran que en materia laboral, el Estado ecuatoriano se preocupa por solucionar de la forma más satisfactoria posible los conflictos entre trabajadores y patronos evitando juicios dilatados y costosos para las partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abarca Arias, Y. M., Espinoza Moreno, T. M., Llerenan Callata, S. G., & Berrios Manrique, N. Y. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460-478.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.
- Arévalo Araya, J. P. (2017). El régimen de ineficacia de las cláusulas abusivas en la ley chilena sobre Protección de los Derechos de los Consumidores. *Ars Boni et Aequi*, 12(2), 181-204.
- Arévalo Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex-Revista De La Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 15(20), 371.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos. OEA. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Registro Oficial 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación y sus reformas. Comisión de Legislación y Codificación Registro Oficial 417. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- Rodríguez, G., Narváez, C. I., Guerra, M. A., & Erazo, J. C. (2020). Habeas corpus preventivo como garantía del derecho a la vida, la integridad física y libertad. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 5(8), 608-623.
- Tamariz Aguilar, M. L., Sacta Caguana, R. A., Zabala Romero, D. A., & Sánchez Sacoto, J. K. (2018). La huelga en el sector público ecuatoriano. *Revista Iuris*, 2(17), 41-58.
- Vicente-Herrero, M. T., Torres Alberich, J. I., Capdevila García, L., Gómez, J. I., Ramírez Íñiguez de la Torre, M. V., Terradillos García, M. J., Garrido, J. A., López-González, Á. A., Morató Moscardó, L., & Buedo, V. E. (2016). Trabajo nocturno y salud laboral. *Revista Española de Medicina Legal*, 42(4), 142-154.
- Zapata Cárdenas, C. A. (2005). Directrices para estructurar un programa de gestión de documentos en las organizaciones. *Revista Códice*, 1(2), 97-111.
- Zavala Gamboa, O. (2017). Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 235-242.