UNIVERSIDAD ESPÍRITU SANTO
ESCUELA DE POSTGRADO EN DERECHO

TÍTULO:

ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LOS MECANISMOS PROCESALES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF PROCEDURAL MECHANISMS TO ENSURE COMPLIANCE OF THE RULINGS OF THE CONCILIATION AND ARBITRATION TRIBUNAL.

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO
DE MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL

AUTORAS:

VILLAGÓMEZ DE OLIVEIRA E SOUZA BARBARA MIKAELLA

HUACÓN FUENTES GILDA NORALMA

SAMBORONDÓN, 16 DE ABRIL DE 2025

RESUMEN

En el presente artículo científico se analizaron los mecanismos procesales vigentes en la normativa ecuatoriana aplicables para el cumplimiento de las sentencias emitidas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, lo que permitió determinar si estos son los más eficaces para garantizar el respeto a la tutela judicial efectiva y la celeridad procesal en la ejecución de este tipo de fallos. Para este análisis, se tomó en consideración la normativa ecuatoriana, criterios de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, los cuales reconocen la plena jurisdicción de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver conflictos colectivos laborales, limitando así la competencia de los jueces ordinarios en este tipo de controversias, y la inmediatez con la que deben ser ejecutados estos fallos.

No obstante, el estudio evidenció que los mecanismos actualmente disponibles no resultan del todo eficaces, en virtud de la sobrecarga laboral de los inspectores de trabajo y la falta de medidas lo suficientemente coercitivas para exigir el cumplimiento de este tipo de resoluciones. En razón de aquello, se plantea que las resoluciones de estos Tribunales podrían ser consideradas como un título de ejecución, dado su carácter de cosa juzgada y el hecho de ser dictadas por un órgano jurisdiccional, para de esta manera garantizar el respeto a la tutela judicial efectiva y celeridad procesal, en beneficio del cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Palabras claves: Conflicto colectivo, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, celeridad, tutela judicial, ejecución

ABSTRACT

In this scientific article, the procedural mechanisms currently in force under Ecuadorian legislation, applicable to the enforcement of rulings issued by the Conciliation and Arbitration Tribunal, are analyzed. This analysis made it possible to determine whether these mechanisms are the most effective in ensuring respect for effective judicial protection and procedural swiftness in the execution of such rulings.

For this purpose, Ecuadorian legislation, as well as criteria established by the Constitutional Court and the National Court of Justice, were taken into consideration. These sources recognize the full jurisdiction of the Conciliation and Arbitration Tribunals to hear and

resolve collective labor disputes, thereby limiting the jurisdiction of ordinary judges in such matters, and emphasizing the immediacy with which these rulings must be enforced.

However, the study revealed that the currently available mechanisms are not entirely effective, due to the heavy workload of labor inspectors and the lack of sufficiently coercive measures to enforce compliance with these rulings. In light of this, it is proposed that the decisions of these Tribunals could be considered as enforceable titles, given their res judicata status and the fact that they are issued by a jurisdictional body. This would help ensure compliance with effective judicial protection and procedural swiftness, ultimately benefiting the enforcement of workers' rights.

Keywords: Collective conflict, Conciliation and Arbitration Tribunal, swiftness, judicial protection, enforcement.

INTRODUCCIÓN

La ejecución de fallos en conflictos colectivos laborales en Ecuador enfrenta múltiples desafíos procesales y administrativos. El artículo 326, numeral 11, de la Constitución de la República del Ecuador establece que estos conflictos deben ser sometidos al conocimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, mientras que el artículo 491 del Código de Trabajo atribuye al Ministerio del Trabajo, a través de sus inspectores, la responsabilidad de ejecutar las resoluciones correspondientes.

No obstante, la alta carga administrativa y otros factores externos han derivado en un incumplimiento sistemático de estas sentencias. A pesar de que las resoluciones emitidas por estos tribunales tienen el carácter de cosa juzgada, su ejecución no puede exigirse por la vía judicial. Esto obliga a los trabajadores a iniciar nuevas acciones individuales ante los jueces de lo laboral, donde dichos fallos únicamente operan como medios probatorios, en lugar de constituir mandatos ejecutables.

El problema jurídico radica en la ausencia de mecanismos procesales, eficaces dentro de la normativa ecuatoriana, que permitan garantizar la ejecución de las sentencias emitidas por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje. Esta situación, como se lo demostrará en este artículo científico, podría incidir en la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y afectar la celeridad procesal, principios fundamentales que deben regir la ejecución de estas resoluciones.

En este contexto, el presente artículo tiene como finalidad analizar la eficacia de los mecanismos procesales previstos en la legislación ecuatoriana para la ejecución de estos fallos en conflictos colectivos. Dado que, a nivel administrativo, no se garantiza su cumplimiento, resulta indispensable identificar otras vías procesales que permitan a los trabajadores exigir la ejecución efectiva y oportuna de resoluciones vinculantes a sus derechos.

Por lo tanto, este análisis busca responder la siguiente interrogante: ¿Los procedimientos actuales son eficaces para garantizar la tutela judicial efectiva y la celeridad procesal en la ejecución de las resoluciones dictadas por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje? Asimismo, se evaluará la viabilidad de considerar a este tipo de sentencias, como un título de ejecución dentro del COGEP, para que así la vía judicial sea considerada como una alternativa para exigir su cumplimiento.

La metodología empleada será de análisis con enfoque cualitativo, basada en técnicas como el análisis documental y la investigación bibliográfica. Adicionalmente, el estudio tendrá un enfoque propositivo, caracterizado por la identificación de deficiencias en los sistemas o normas vigentes, con el propósito de proponer soluciones que fortalezcan la eficacia de los mecanismos procesales, en concordancia con las exigencias del sistema de justicia y los derechos laborales.

MARCO TEÓRICO

Generalidades de los conflictos colectivos.

El derecho laboral colectivo surge como una necesidad dentro de las relaciones laborales para equilibrar las diferencias entre empleadores y trabajadores. A diferencia del derecho laboral individual, que regula la relación entre un trabajador y su empleador, el derecho laboral colectivo protege los intereses de grupos de trabajadores organizados, reconociendo su existencia y otorgándoles herramientas para la defensa de sus derechos. En este sentido, Gómez (2012) sostiene que este ámbito del derecho no solo garantiza la existencia de los grupos sociales dentro del entorno laboral, sino que también se fundamenta en principios de protección y defensa de los colectivos obreros.

De acuerdo con tratadistas como Pérez Botija (1957), los conflictos colectivos tienen su origen en el sistema de producción de la Revolución Industrial, donde la secuela de los medios económicos y sociales, trajeron consigo la marginación y dominación de los trabajadores, por lo que se evidencia que estos tipos de conflictos surgieron por la falta de armonía en la relación laboral, y a través de estos se busca evitar que se vulneren los derechos de las partes involucradas.

Por su parte, Santos (1991) hace referencia a que este tipo de conflictos se originan por las diferencias que pueden ocurrir entre los trabajadores y el empleador, en virtud de algún cambio en la relación laboral. No obstante, es importante destacar que para autores como Cabanellas (2009), la sola intención de iniciar el conflicto no basta, sino que este debe materializarse en hechos concretos y reales, para que este se perfeccione.

A partir de estas conceptualizaciones, se comprende que los conflictos colectivos se derivan de las discrepancias entre los trabajadores insatisfechos de sus condiciones laborales, y sus empleadores, generando así desacuerdos difíciles de resolver. Ante esta situación de

explotación e injusticia, los obreros se unen para fortalecer sus demandas, lo que garantizará que sus peticiones sean escuchadas y atendidas, a fin de que exista la igualdad y el respeto de sus derechos laborales.

En este contexto, la Constitución de la República del Ecuador reconoce diversos derechos laborales de manera colectiva, tales como el derecho de asociación, la huelga como mecanismo de presión para la resolución de conflictos colectivos y la celebración de contratos colectivos de trabajo. Estos instrumentos permiten a los trabajadores presentar sus demandas ante sus empleadores, sin menoscabo de los derechos de estos últimos.

En Ecuador, la resolución de conflictos colectivos laborales se rige por un sistema en el que el arbitraje forzoso es una característica predominante. A diferencia del arbitraje voluntario, en el que las partes deciden someterse libremente a la decisión de un tribunal arbitral, en el arbitraje forzoso la ley impone la obligatoriedad de someterse a este mecanismo cuando las negociaciones entre empleadores y trabajadores no logran una solución. De esta manera, el Estado garantiza que las controversias laborales sean resueltas de manera definitiva sin depender exclusivamente de la voluntad de las partes. Este criterio es ratificado por Vásquez (2010), quien manifiesta que la ley establece como obligación que las partes sometan la decisión de su conflicto, ante un árbitro o tribunal arbitral, el mismo que deberá seguir el procedimiento establecido para emitir una resolución.

Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Reseña Histórica.-

Con el desarrollo del trabajo en la sociedad, surgieron conflictos de índole laboral, lo que llevó a la conformación de juntas de conciliación con participación del empleador y el trabajador. El propósito de estas juntas era alcanzar soluciones pacíficas a las controversias generadas en el ámbito laboral. De estas juntas derivan los actuales Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

En este sentido, Vásquez (2010) ha señalado que las juntas antes mencionadas tenían una conformación de personas consideradas especialistas, los cuales eran entendidos en el tema de los conflictos. Estos establecen un procedimiento gratuito y expedito para la solución de estas controversias, sin tener formalismos, y de manera no oficial. Este tipo de acciones tenían éxito en aquellas épocas dado a la confianza que tenían las partes por la libertad en el campo de acción privada.

Debido a la eficacia de estas juntas, Ecuador, al igual que otros países, formalizó su estructura y las denominó Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Desde 1929, estos tribunales adquirieron rango constitucional y se reconocieron derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación y agremiación, marcando así el inicio del derecho laboral colectivo y la resolución de conflictos colectivos en el país.

Aspectos generales.-

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje presentan limitaciones en cuanto a la materia, ya que no tienen la competencia necesaria para conocer y resolver conflictos individuales de trabajo, es decir, no pueden abordar disputas jurídicas derivadas de una relación laboral individual (Vargas, 2021). Por lo tanto, tienen competencia respecto de asuntos planteados en el pliego de peticiones, además de que, para cada controversia, se designan nuevos integrantes. No se admiten prórrogas ni injerencias externas, incluso si las partes lo acuerdan expresamente.

Atencio et al. (2021) sostienen que la función de estos tribunales, es mediar, buscar una conciliación entre las partes, para poder llegar así a la solución más idónea, por lo que estos no son protagonistas del conflicto, ni están involucrados de forma directa en este, más bien es un tercero neutral o imparcial, con lo que es más que evidente que los sujetos activos de este tipo de conflictos son los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales y, por el otro los patrones, en figuras de gremios patronales.

Inspector de Trabajo.-

La Organización Internacional del Trabajo (2023) establece que los inspectores laborales son responsables de garantizar el cumplimiento de las normativas sobre condiciones de trabajo y protección de los trabajadores. Aunque Ecuador ratificó el Convenio sobre la Inspección del Trabajo en 1975, persisten deficiencias en su aplicación y una percepción limitada sobre su obligatoriedad normativa.

La inspección de trabajo desempeña un papel fundamental en la correcta aplicación de la normativa vigente, asegurando su cumplimiento tanto a nivel nacional como internacional. Además de su función supervisora, la inspección de trabajo también tiene un rol preventivo y mediador en los conflictos entre empleadores y trabajadores, además de que facilita el acceso

de la ciudadanía a información clara y oportuna, contribuyendo a la reducción de riesgos asociados a la vulneración de derechos laborales.

Este órgano, requiere una mayor intervención del Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en los sectores público y privado. Para ello, se necesita una gestión preventiva y sistemática a través del organismo competente, el cual debe regular los procedimientos y protocolos laborales bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo en cada Estado (Correa León, 2021).

ESTADO DE ARTE

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo al artículo 474 del Código de Trabajo (2005) "estarán compuestos por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte".

La conciliación que se realiza dentro de este tribunal, se desarrolla en una fase inicial, tras la constitución del tribunal, y puede llevarse a cabo durante el proceso, hasta la emisión del fallo. Si las partes no alcanzan un acuerdo conciliatorio, se procede a la etapa de pruebas e indagaciones, culminando con la emisión de un fallo ejecutoriado, el cual, tiene el carácter de cosa juzgada, lo que según el autor Nieva (2006) implica que lo que versa sobre estos juicios no debe repetirse en otro, con lo que se busca darle firmeza a las resoluciones ya emitidas y, por consiguiente, seguridad jurídica al sistema procesal, convirtiendo su cumplimiento en obligatorio para las partes.

Respecto a esto, en el fallo de triple reiteración No. 10-2017 de la Corte Nacional de Justicia (2017), se establece lo siguiente:

> "Lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo, en resoluciones ejecutoriadas, tienen el carácter de cosa juzgada y no puede volver a discutirse en un juicio individual de trabajo. Por tanto, los jueces de trabajo no tienen competencia para conocer y resolver asuntos materia de decisión en un conflicto colectivo de trabajo. Salvo que en la acción individual de trabajo se reclamen pretensiones que no fueron materia de conocimiento y resolución del conflicto colectivo." (p.17)

En razón de lo antes expuesto, los fallos de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje deberían ser ejecutados sin dilaciones, asegurando el respeto a los derechos de las partes involucradas en el conflicto colectivo.

En lo que respecta a la ejecución de las sentencias emitidas por estos Tribunales, esta es responsabilidad del Ministerio de Trabajo, a través del funcionario que presidió el tribunal en primera instancia, es decir, el inspector de trabajo, conforme lo estipula el artículo 491 del Código del Trabajo (2005), especificando a su vez que el Código General de Procesos es la norma que regirá la materia en todo lo que fuere aplicable.

Es importante mencionar que la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 326, numeral 12, establece que: "Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje."

Esta disposición constitucional ratifica el mandato del Código del Trabajo, otorgando competencia exclusiva a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y tramitación de conflictos colectivos.

Además, la sentencia No. 1943-12-EP/19 de la Corte Constitucional del Ecuador (2019) reafirma el carácter jurisdiccional de los fallos de los Tribunales, enfatizando su obligatoriedad en la ejecución:

> "Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje constituyen órganos colegiados con facultades jurisdiccionales para expedir fallos y resoluciones que resuelven los conflictos colectivos generados entre empleadores y organizaciones de trabajadores reconocidas en la ley. Si bien los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no pertenecen a la Función Judicial del Estado, administran justicia en esa materia, de tal manera que sus resoluciones tienen carácter jurisdiccional". (p.6)

En este sentido, la ejecución de las resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es una obligación que debe ser garantizada por el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, sin posibilidad de ser revisadas en instancias ajenas a la jurisdicción arbitral.

No obstante, de acuerdo con lo manifestado por Lescano (2005), el Ministerio de Trabajo sólo dispone de la imposición de multas como medida para garantizar la ejecución de

las decisiones arbitrales. Estas sanciones económicas, establecidas en el artículo 492 del Código de Trabajo, buscan incentivar el cumplimiento de las resoluciones y evitar la alteración del orden laboral.

A nivel comparado, en sistemas como el español y el argentino, la ejecución de sentencias laborales es competencia directa de los juzgados de lo social, dotados de mayores facultades para garantizar el cumplimiento inmediato de los fallos, incluyendo la imposición de multas coercitivas y embargos automáticos. En Colombia, los jueces laborales tienen competencia para ejecutar directamente las decisiones arbitrales, lo que reduce los tiempos de ejecución y refuerza la coercibilidad de los fallos

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ámbito ecuatoriano, la ejecución de las sentencias de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje enfrenta limitaciones que afectan la eficacia del proceso, por la alta carga laboral administrativa y la ausencia de herramientas coercitivas que limitan su actuación, lo que conlleva a que uno de los principales problemas radique en: ¿Cómo garantizar el cumplimiento de las resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, si no existe un mecanismo procesal coactivo efectivo dentro del Ministerio de Trabajo, que es el órgano encargado de ejecutar estas sentencias?

Además, el incumplimiento de las sentencias por parte de los empleadores no siempre conlleva sanciones lo suficientemente disuasivas, lo que genera un ambiente de impunidad. En muchos casos, los trabajadores afectados, deben recurrir a nuevas acciones legales, puesto que, pese a que estas resoluciones tienen el carácter de cosa juzgada, no pueden exigir su ejecución en la vía judicial, ya que, este tipo de resolución no está contemplado en el COGEP como título de ejecución y puede ser únicamente utilizado como medio de prueba en un proceso ordinario.

Lo antes expuesto, puede incidir en una afectación a la tutela judicial efectiva, y a la celeridad procesal, con la que deben ser garantizados los derechos laborales que reclaman los trabajadores, los mismos que ya se encuentran reconocidos por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al cual la ley le otorga la competencia de resolver conflictos colectivos laborales, a través de resoluciones con carácter de cosa juzgada, por lo que estos derechos deberían ser materializados con la mayor eficacia posible, sin retardos ni obstáculos injustificados.

ANÁLISIS

La Constitución del Ecuador, establece que los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, son los únicos con competencia para resolver conflictos colectivos, por otro lado, la Corte Nacional de Justicia, lo reconoce como un órgano, con plenas facultades jurisdiccionales, lo que imposibilita que los jueces ordinarios puedan avocar conocimiento en este tipo de causas. La característica principal del tipo de resoluciones que emiten estos tribunales, es la cosa juzgada, lo que conlleva a que estos deben ser ejecutados inmediatamente.

Como se ha señalado previamente, los fallos emitidos por estos Tribunales son ejecutados por el inspector de trabajo, en su calidad de funcionario que presidió el tribunal en primera instancia. Esta atribución le confiere la responsabilidad de dar cumplimiento a las resoluciones adoptadas, conforme al marco normativo correspondiente.

El artículo 545 del Código del Trabajo establece trece numerales en los que se detallan las funciones generales del inspector de trabajo. No obstante, mediante la expedición de diversos acuerdos ministeriales, se han asignado nuevas competencias a estos funcionarios, lo que ha generado una considerable sobrecarga en sus funciones habituales.

Como consecuencia de ello, se ha identificado que los inspectores de trabajo enfrentan dificultades para realizar un adecuado seguimiento del cumplimiento de las sentencias emitidas por los tribunales de conciliación y arbitraje. Esta situación afecta directamente la eficacia del sistema de justicia laboral, particularmente en su fase de ejecución.

Un caso ilustrativo es el relativo al pliego de peticiones identificado con el número MDT-DRTSPP-2019-1456-E, presentado por el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Pública Estratégica Corporación Eléctrica del Ecuador “CELEC EP”. En dicho proceso, se dictó sentencia de primera instancia el 22 de abril de 2021.

Posteriormente, tras la interposición del recurso de apelación, el tribunal superior resolvió la aclaración y ampliación mediante resolución de fecha 19 de julio de 2021. Al no existir recursos adicionales, la sentencia adquirió fuerza ejecutoria. Sin embargo, a la fecha de elaboración del presente análisis, no ha sido posible su ejecución integral.

A pesar de existir mecanismos legales para procurar la ejecución de las resoluciones arbitrales, en la práctica estos resultan ineficaces. Las multas previstas en el artículo 492 del

Código de Trabajo suelen ser irrisorias frente a los elevados montos que deben desembolsar las instituciones condenadas, lo que evidencia la ineficacia del sistema. Pretender que únicamente mediante sanciones de escaso impacto económico se asegure el cumplimiento de sentencias, revela una seria falencia estructural que permite que las resoluciones queden sin efecto material ni consecuencias reales para la parte incumplida.

Como ya se ha enfatizado en líneas anteriores, el hecho de que la responsabilidad de la ejecución de las sentencias le corresponda únicamente al Ministerio de Trabajo a través del Inspector de Trabajo, trae consigo que exista una serie de retrasos en la ejecución de estas sentencias. Esta situación afecta de manera directa la eficacia de principios procesales fundamentales, como la tutela judicial efectiva y la celeridad procesal, comprometiendo así la garantía de un acceso real y oportuno a la justicia laboral.

Dentro del principio de tutela judicial efectiva, deben considerarse dos dimensiones fundamentales: el acceso a los órganos jurisdiccionales y la ejecución de la sentencia como culminación del proceso. Ambas son indispensables para garantizar el ejercicio pleno del derecho a la justicia. Si bien los trabajadores logran acceder al Tribunal de Conciliación y Arbitraje y obtener una resolución que resuelva la controversia, la tutela se ve vulnerada cuando dicha decisión no se ejecuta. En estos casos, el proceso queda inconcluso y pierde eficacia jurídica.

Esta situación obedece a la reiterada inejecución de las resoluciones, atribuible a las limitaciones operativas del Inspector de Trabajo, ya descritas, lo que impide el cumplimiento del fallo y perpetúa la insatisfacción del derecho reconocido.

En relación con el principio de celeridad procesal, este implica la obligación del Estado de garantizar a los ciudadanos una administración de justicia oportuna, ágil y eficiente. La finalidad es evitar dilaciones indebidas y asegurar que los procesos se desarrollen y concluyan en un plazo razonable.

Este principio exige que las resoluciones emitidas por tribunales con potestad jurisdiccional, como los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, sean ejecutadas sin demoras, garantizando así la eficacia del pronunciamiento. Sin embargo, en la práctica, esta exigencia no se cumple. El caso expuesto en acápites previos, en el que han transcurrido aproximadamente cuatro años sin que se concrete la ejecución de la sentencia, evidencia una

afectación directa al principio de celeridad procesal. Esta situación revela una deficiencia estructural en la fase de ejecución de los fallos emitidos en la sede de los tribunales.

En atención a las dificultades evidenciadas en la fase de ejecución de las resoluciones emitidas por los Tribunales, podría considerarse la viabilidad de que dichas sentencias sean reconocidas como títulos de ejecución dentro del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Al permitir su ejecución directa, sin necesidad de iniciar un proceso de conocimiento adicional, se dotaría de eficacia material a decisiones que, pese a emanar de un órgano con potestad jurisdiccional, enfrentan serias limitaciones en su cumplimiento.

En virtud de que estos Tribunales, conforme a mandato constitucional y a jurisprudencia de la Corte Constitucional, constituyen órganos jurisdiccionales válidamente instituidos, sus fallos no solo resuelven controversias laborales colectivas con carácter definitivo, sino que además gozan del efecto de cosa juzgada, condición que sustenta su eventual reconocimiento como títulos ejecutivos, de tal forma que se ofrecería una vía alternativa, eficiente y jurídicamente sólida para hacer cumplir las sentencias, reduciendo los tiempos procesales y garantizando el respeto a los principios de tutela judicial efectiva y celeridad procesal.

CONCLUSIONES

Los conflictos colectivos se originan a partir de las diferencias que existen entre los trabajadores y empleadores, como resultado directo de la relación laboral que los vincula. En principio, esta unión busca equilibrar las condiciones entre las partes, velando por la igualdad y respeto a los derechos laborales. Este tipo de controversias son sometidas al conocimiento exclusivo de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, quienes son los únicos con competencia para resolver estos conflictos, limitando así la intervención de jueces ordinarios.

Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cumplen con la función de encontrar la solución más viable para el conflicto entre trabajadores y empleadores, puesto que tienen la facultad de administrar justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, por lo tanto, las resoluciones que dictan tienen el carácter de cosa juzgada y deben ser ejecutadas. La ejecución de tales decisiones corresponde de forma exclusiva al Ministerio del Trabajo, a través de los inspectores laborales.

No obstante, se ha evidenciado que las resoluciones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no son ejecutadas de forma oportuna, vulnerando la celeridad y la tutela judicial efectiva que exige el ordenamiento jurídico. Ello se debe principalmente a dos factores: la sobrecarga laboral operativa que enfrentan los inspectores de trabajo y la limitada capacidad coercitiva de la imposición de multas como único mecanismo previsto en la normativa vigente para exigir su cumplimiento. Esta situación vulnera directamente principios fundamentales como la tutela judicial efectiva y celeridad procesal, con la que deberían ser materializados estos derechos laborales.

Con base a todo lo antes expuesto, se plantea la posibilidad de considerar las resoluciones emitidas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje como un título de ejecución, debido a su carácter de cosa juzgada y a su origen en un órgano con facultades jurisdiccionales plenas. De esta manera, la ejecución de estas resoluciones podría tramitarse por la vía judicial, a través de un proceso de ejecución y garantizar la materialización de los derechos laborales de una forma más oportuna, efectiva y coherente con los principios rectores del Estado constitucional de derechos y justicia.

Durante el desarrollo de esta investigación se identificaron ciertas limitaciones que incidieron en la profundidad del análisis. En primer lugar, se constató la escasez de bibliografía reciente y especializada sobre la materia, lo cual responde a que este tema aún no ha sido suficientemente explorado en el ámbito académico y jurídico nacional. Asimismo, la falta de publicidad y acceso a estadísticas oficiales por parte del Ministerio del Trabajo sobre la cantidad de sentencias emitidas y efectivamente ejecutadas por estos tribunales dificultó la obtención de datos empíricos relevantes.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones aborden un análisis cuantitativo y comparado del funcionamiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en distintas regiones del país, así como estudios sobre la eficacia real de las medidas de ejecución actualmente vigentes. Asimismo, sería pertinente explorar alternativas legislativas para reformar el procedimiento de ejecución, en aras de fortalecer los mecanismos de protección de los derechos colectivos de los trabajadores.

REFERENCIAS

Atencio González, Rously Eedyah, Rivera Velasco, Luis Antonio, Castro Nuñez, Wilson Eduardo, & Nuñez Acosta, Daniela Alejandra. (2021). *Una interpretación hermenéutica a los conflictos colectivos en materia laboral*. Revista Universidad y Sociedad, 13(5), 107-111. Epub 02 de octubre de 2021. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500107

Cabanellas, G. (2009). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta

Correa León, S. I. (2021). *De la Inspectoría del trabajo*. Noticias CIELO, (8), 5-12. CIELO Laboral.https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/08/correa_noticias_cielo_n8_2021.pdf.

Gómez, R. (2012). *Derecho laboral I* (1ª ed.). Red Tercer Milenio.

Lescano León, D. (2022). *La tutela judicial efectiva y el derecho a la defensa respecto a las resoluciones de archivo emitidas por un tribunal de arbitraje y conciliación. Análisis de la sentencia No.1943-12-EP/19 de la Corte Constitucional del Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Universidad Tecnológica Indoamérica.

Nieva, J. (2006). *La cosa juzgada*. Atelier.

Perez, E. (1957). *Curso de Derecho del Trabajo*. Tecnos S.A.

Santos, H. (1991). *Diccionario jurídico mexicano*. México: UNAM.

Vásquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Cevallos.

Vargas, J. (2021). *La eficacia de la ejecución de sentencias en conflictos colectivos de trabajo en Ecuador*. Repositorio UISek. https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4686/1/JOSSUE%20VARGAS.pdf

Jurisprudencia:

Sentencia 1943-12-EP/19 (2019, 25 de septiembre) Corte Constitucional del Ecuador (Juez ponente: Daniela Salazar Marín)

Resolución No. 10-2017 (2017, 20 abril) Corte Nacional de Justicia (Presidente: Carlos Ramírez Romero).

Normas jurídicas:

Código del Trabajo (2005) Registro Oficial No. 167

Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial No. 448

Informes:

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Diagnóstico de la inspección del trabajo en el Ecuador*.https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_894432.pdf