

Dr. Carlos Cueva Tamariz.

**Un  
Conflicto  
Colectivo  
de  
Trabajo**

**CUENCA .. ECUADOR**

**1981**



# COLEGIO DE ABOGADOS DEL AZUAY

## Directorio del Colegio

Dr. César A. Serrano Miranda.  
Presidente.

Dr. Olmedo Feicán Garzón  
Vicepresidente.

Dr. Remigio Ochoa Chica.  
Vocal.

Dr. Xavier Muñoz Chávez.  
Vocal.

Dr. Guillermo Cañizares Moreno.  
Vocal.

Dr. Carlos Serrano Aguilar.  
Vocal.

Dr. Julio Vintimilla Murillo.  
Tesorero del Club del Colegio,  
encargado de la Tesorería del  
Colegio.

Dr. Hernán Peña Toral.  
Secretario.

**Un  
Conflicto  
Colectivo  
de  
Trabajo**

## **Presentación**

### **Un Conflicto Colectivo de Trabajo.**

El Colegio de Abogados del Azuay, ha juzgado de vital importancia, organizar y llevar a cabo el Primer Seminario de Derecho Procesal Laboral, que tiene lugar en el País, ya que nuestra Legislación aún no contempla una Ley adjetiva en esta materia. Ley que es indispensable para la vida jurídica y económica de nuestro Estado, así como para las relaciones entre trabajadores y empleadores. Y, como en el Conflicto Colectivo de Trabajo, que se suscitara en esta ciudad, el año 1958, entre una Institución del Estado, como el Banco Central y sus servidores -empleados todos-, se presentaran tesis y principios nuevos para nuestro Derecho Laboral, juzgamos oportuno y necesario, reproducir en este folleto, las peticiones y alegatos, presentados en dicho conflicto, por el distinguido defensor de esos empleados Dr. Carlos Cueva Tamariz, merítísimo Maestro de Juventudes, defensor e impulsador de la Justicia Social y de los Derechos de los Trabajadores.

Esta exposición, no es una presentación de este folleto. Los pensamientos, las tesis, los principios, los fundamentos que aquí expone el Dr. Cueva Tamariz, constituyen nuevos fundamentos y nuevos principios del Derecho Laboral y no requieren de presentación. Su valor de Maestro Universitario, de verdadero Maestro de Juventudes, de jurista eminente, de parlamentario, de político destacado en su constante lucha por una verdadera Democracia, no requieren de presentación.

Hacemos esta reproducción, con el vivo interés de contribuir al mejor estudio en este Seminario, de un verdadero Derecho Procesal Laboral; seguros de que la voz del Maestro, se escuchará siempre, de que sus charlas y conferencias, tendrán siempre actualidad, sin que el sol, de su visión universitaria, tenga ocaso.

Y nada más oportuno, que entregar estos alegatos, en este Primer Seminario de Derecho Procesal Laboral, que se organiza en el Ecuador, con miras, no sólo de entregar algo nuevo o algo de

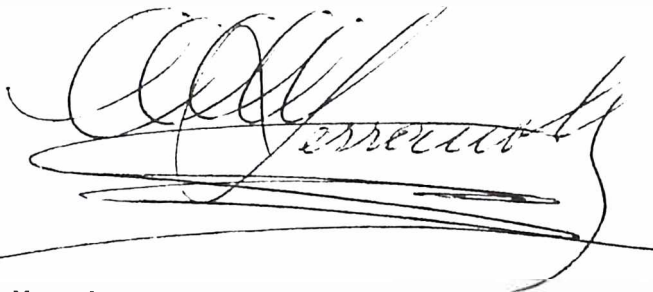
aspiración a los Profesionales del Derecho, especialmente para los jóvenes Abogados, por quienes los que vamos pasando por el incierto camino de la vida, estamos obligados a actuar por lo menos con entusiasmo, con fe en el futuro, con fe en el Colegio de Abogados; sino también con la finalidad de cumplir con nuestros deberes y, especialmente, para difundir en este Seminario, los pensamientos, los conceptos y criterios jurídicos, de uno de los Maestros Universitarios más destacados de nuestra Patria.

Este Seminario, tiene también por finalidad, en forma inmediata, llevar a cabo la redacción de un proyecto de Código de Procedimiento Laboral, que tanta falta hace a Profesionales del Derecho, a empleadores, a trabajadores, a estudiantes de Jurisprudencia; finalidad ésta a la que nos hemos comprometido con un valioso grupo de Abogados; proyecto que nos hemos comprometido también, a entregar, en el plazo más corto, a la H. Comisión Legislativa Permanente de lo Laboral y Social.

Esta publicación se ha logrado, merced a la autorización expresa del Dr. Carlos Cueva Tamariz, y a las gestiones de ese valioso grupo de profesionales.

Que todos conservemos este folleto, en homenaje al Maestro Dr. Carlos Cueva Tamariz y en recuerdo de este Primer Seminario de Derecho Procesal Laboral.

Dr. César A. Serrano Miranda,  
Presidente del Colegio de Abogados del  
Azuay

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'César A. Serrano Miranda', with several horizontal strokes underneath.

Cuenca, Marzo de 1981.

## INTRODUCCION

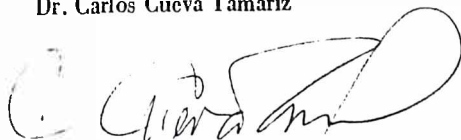
En el Colegio de Abogados del Azuay se ha estimado conveniente reproducir en este folleto las principales piezas procesales de un conflicto colectivo de trabajo que se produjo en la Sucursal de Cuenca del Banco Central del Ecuador entre sus empleados y su Gerente, que fueron publicadas originalmente en el No. 4 de la Revista de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de Cuenca.

A pesar del transcurso de casi veinte y cuatro años desde aquel conflicto, los problemas jurídicos discutidos en él continúan vigentes y las preguntas planteadas entonces por la dirección de la Revista necesitan respuestas fundadas en los principios del derecho social y no en los del derecho común, y ojalá puedan suscitar, con ocasión de este seminario de procedimiento laboral organizado por el Colegio de Abogados, valiosas opiniones de los distinguidos juristas que en él intervienen.

Algunos de aquellos problemas obedecen a la falta de un código de derecho procesal del trabajo que regule adecuadamente los conflictos tanto individuales como colectivos del trabajo, desvinculándolos del derecho procesal civil, inadecuado para tramitar y dar vida a un derecho protector de una clase social, fundado en principios no solamente diversos sino aún contrarios a los del derecho común individual.

Aquel ya lejano conflicto colectivo reveló la renuencia de las autoridades del trabajo a cumplir con las normas legales que amparan a los trabajadores de toda clase, sacrificándolo a los caprichos de un dirigente patronal arbitrario y despótico.

Dr. Carlos Cueva Tamariz



Cuenca, marzo de 1981

## \* Un Conflicto Colectivo de Trabajo

En el deseo de que en los medios de estudio del derecho social se examine la vida misma de las instituciones creadas en el Código del Trabajo, nos permitimos publicar en esta entrega de la Revista las piezas principales del proceso del conflicto colectivo de trabajo que se suscitó hace algún tiempo en la Sucursal del Banco Central del Ecuador en Cuenca.

Saturados, por lo general, nuestros jueces y tribunales de los principios individualistas del derecho común, cuando se encuentran frente a un fenómeno jurídico nuevo como es un conflicto colectivo de trabajo no aciertan a interpretarlo en su verdadero significado y a tratarlo con los principios del derecho social.

Poco a poco, trabajosamente, sin embargo, el derecho laboral va abriéndose camino, y es principalmente a los jóvenes abogados a quienes corresponde imprimir vigor a las normas y a los principios de justicia social consignados en el Código del Trabajo y desnaturalizados por la defectuosa aplicación que de ellos hacen los jueces y tribunales.

La lectura de las piezas procesales que van a continuación plantea varios interrogantes:

¿Es necesario que el pliego de peticiones de los trabajadores vaya firmado por la mayoría de éstos?

\* Se publicó en el No. 4 de la revista de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de Cuenca en el mes de Septiembre de 1958.

¿Es aceptable que la presión patronal destruya la coalición de los trabajadores, formada al tiempo de presentar el pliego de peticiones?

¿Puede parte de los trabajadores romper la coalición después de presentado el pliego de peticiones?

¿Cabe aceptar el desistimiento de una fracción de los trabajadores coligados?

¿Es aceptable que se declare *sin lugar*,, inexistente, un conflicto colectivo tramitado conforme a las normas legales y fallado en segunda instancia?

¿Puede el patrono impunemente violar el *statu-quo* del conflicto colectivo despidiendo intempestivamente a unos cuantos trabajadores para atemorizar a los demás?

¿Pueden o no pueden promover un conflicto colectivo los trabajadores de empresas de derecho privado pero de servicio público, inclusive los empleados del Banco Central del Ecuador?

¿Son los empleados del Banco Central del Ecuador de libre remoción del Gerente o están amparados por las normas de estabilidad que consagra el Código del Trabajo y sus reformas?

Los estudiosos del derecho social pueden contestar a estas inquietantes preguntas y esta Revista tendrá verdadera complacencia de insertar en sus próximas entreas los trabajos que a este respecto se le envíen.

El defensor de los empleados en este conflicto, que es el Rector de la Universidad y Profesor de Derecho del Trabajo Dr. Carlos Cueva Tamariz, responde a estas interrogaciones en las diferentes intervenciones, orales y escritas, que constan del proceso.

La Dirección.



---

## PLIEGO DE PETICIONES

Señor Inspector del Trabajo:

Los que abajo suscribimos, empleados de la Sucursal Menor del Banco Central del Ecuador en Cuenca, a usted, respetuosamente, exponemos:

Desde hace algún tiempo vienen suscitándose en la oficina en que trabajamos, varios hechos que han determinado un quebrantamiento de la armonía y buen entendimiento entre superiores y empleados, creándose un clima de intranquilidad y de inseguridad del todo inconvenientes para el desarrollo de nuestras actividades y para el prestigio mismo de la Sucursal del Banco Central. Tales hechos provienen de la falta de sensatez y de las elementales normas de cortesía que son indispensables en un ambiente de trabajo, tanto más si, como en el caso presente, se trata de una institución de elevada categoría. Los procedimientos y el lenguaje habituales del señor Gerente de la Sucursal, Don J. A. E. M., han provocado y provocan diarias dificultades con los empleados y, en vez de robustecer la autoridad moral necesaria a un jefe, la quebranta con grave detrimento de la marcha de la oficina.

Hemos agotado los medios de prudencia para tratar de restablecer el clima de armonía y de comprensión que siempre reinó en nuestra oficina, pero no hemos podido obtener resultado satisfactorio ninguno.

Es por esto que nos vemos en el caso de hacer uso del derecho que nos concede la ley y presentamos a Ud. el siguiente pliego de peticiones concretas a nuestro patrono el Banco Central del Ecuador, representado en esta ciudad por el Gerente de la Sucursal señor Don J. A. E. M., para que Ud. se digne tramitarlo de conformidad con las disposiciones del parágrafo primero del capítulo segundo del título quinto del Código del Trabajo:

**PRIMERO:** Estabilidad de todos los empleados de la Sucursal, inclusive de los tres para quienes el señor Gerente ha pedido la separación, sin justificación alguna;

SEGUNDO: Separación del señor J. A. E. M. del cargo de Gerente de la Sucursal del Banco Central en Cuenca.

El número de empleados de la Sucursal es el de treinta y cuatro. Los que suscribimos el presente pliego constituimos la mayoría de ellos.

Dignese Ud., señor Inspector, dar a esta petición el trámite legal, notificando al Gerente en su oficina. Nosotros recibiremos también las notificaciones que sean necesarias en la misma oficina.

Respetuosamente,

(Firman 18 empleados).

Presentado el 5 de Setiembre de 1957.

### SOLICITUD DE ALGUNOS DE LOS FIRMANTES DEL PLIEGO ANTERIOR

Señor Inspector del Trabajo del Azuay:

Los que abajo suscribimos, en el pliego de peticiones presentado por los empleados del Banco Central del Ecuador, Sucursal en esta ciudad de Cuenca, en contra de esta Institución, a Ud., respetuosamente, decimos:

Que en uso del derecho que nos concede la ley y por no convenir a nuestros intereses, dejamos constancia que retiramos y dejamos sin efecto el pliego de peticiones sometido a la ilustrada consideración de Ud., como Inspector del Trabajo, en contra de la Institución en donde hemos venido prestando nuestros servicios, solicitando expresamente se dignen en dar como no presentada dicha petición en lo que se refiere a nuestras personas, que si Ud., entiende que esta nuestra personal gestión que la hacemos con la oportunidad debida, comprende un verdadero desistimiento, manifestamos que estamos prontos a reconocer las firmas y rúbricas que las dejamos estampadas al pie de esta solicitud, de la cual se servirá hacer el mérito legal correspondiente.

---

Con las copias de ley.

Respetuosamente,

(Firman 12 empleados).

Presentado el 6 de Setiembre de 1957.

## CONTESTACION AL PLIEGO DE PETICIONES

**Señor Inspector del Trabajo:**

J. A. E. M., Gerente de la Sucursal Menor del Banco Central del Ecuador, en esta ciudad, en el pliego de peticiones presentado por ciertos empleados de esta Sucursal, ante Ud., respetuosamente expongo:

Que contesto el traslado del pliego de peticiones a que me refiero, no porque me crea con derecho ni me sienta obligado a ello, sino tan sólo por cumplir un mandato de Ud.

La representación legal que me atribuyen los autores de la petición que me ocupa y que ha sido admitida por Ud., si bien puede tener lugar tratándose de actos y contratos relacionados con las funciones específicas del Banco Central del Ecuador, estimo que no procede en casos especiales como el presente, en donde y según el contenido de dicho pliego, la persona del exponente aparece como responsable de los hechos que se dice han determinado el quebrantamiento de la armonía y el buen entendimiento entre superiores y empleados, siendo el motivo por el que aún se ha concluido por pedir la separación del suscrito, del cargo de Gerente de esta Sucursal Menor. Con el contenido del relacionado pliego de peticiones, para el caso de que fuere procedente y se hubiere presentado con sujeción a los requisitos exigidos por nuestra Constitución Política, lo que lo niego, ha debido mandarse a oír al señor Gerente General del Banco Central del Ecuador, como representante legal de la Institución, mas no a la persona del suscrito Gerente, que, como dejo manifestado, y según el contenido de dicho pliego, aparece como

---

el responsable de los hechos que han motivado el ejercicio de la gestión deducida por los firmantes de la relacionada solicitud.

Por lo demás y para el caso de que se estime que el referido pliego de peticiones, se hubiere presentado de acuerdo con la ley, manifiesto a Ud. que ningún conflicto se ha suscitado entre el exponente, como Gerente de esta Sucursal Menor del Banco Central del Ecuador y los señores empleados de la Institución, a no ser que la disciplina exigida por el que lleva la palabra, al personal de empleados, para consultar el debido funcionamiento y la buena marcha de la oficina, se tenga como un hecho que sirva de fundamento para establecer el citado conflicto; y si bien es verdad que la persona del exponente, para llegar a dicha finalidad, ha pedido y solicitado de la Autoridad Superior, la separación en los cargos de los señores Vinicio Carrión Malo, Mariano Cueva Jaramillo y Miguel León, Sub-Gerente, Corresponsal y Ayudante de Contabilidad de esta Sucursal Menor, respectivamente, disponiendo que los referidos funcionarios y empleados, mientras se resuelva el pedido, dejen de concurrir a la Oficina, tal manera de obrar que se halla encuadrada dentro de las atribuciones que ejerzo, no ha obedecido a otro hecho, que el deseo de consultar los intereses y el buen prestigio de la Institución, por esa falta de disciplina y corrección de parte de los expresados señores, los que y tan sólo porque el exponente, como Gerente de esta Sucursal, se ha mostrado estricto, exigiendo al personal de empleados del Banco, la debida colaboración y el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo que desempeñan, han hecho alarde de su indisciplina y falta de corrección, impropias a su categoría, las que aún han encontrado el contagio de parte de algunos empleados más, los que, al conocer el error cometido y la falta de legalidad y justicia de la reclamación presentada ante su Autoridad, no han podido menos que desistirla y retirarla, desistimiento y retiro de dicha petición, que han dado lugar para que la solicitud inicial ya no tenga razón de ser, por aquello de que el número de los autores de ella, no representa la cifra requerida por el artículo 391 del C. del Trabajo, lo que impide la organización del Tribunal de Conciliación, como así pido lo resuelva y declare al tiempo en que, y por los motivos indicados, deniegue el pliego de peticiones que motiva esta mi obligada contestación.

Sírvase proveer y disponer que las notificaciones posteriores se

---

me hagan en la Oficina de la Gerencia de esta Sucursal Menor.

Respetuosamente,

J. E. M.

A. CH. O.

Presentada el 7 de Setiembre de 1957.

**ACTA DE LA SESION DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION  
Y ARBITRAJE PARA ESCUCHAR LA ALEGACION VERBAL  
DEL ABOGADO DE LOS EMPLEADOS DE LA SUCURSAL  
DEL BANCO CENTRAL**

"En la ciudad de Cuenca, el martes primero de octubre de mil novecientos cincuenta y siete, a las cinco y media de la tarde, en el salón de la Intendencia General de Policía, se constituyó el Tribunal de Conciliación y Arbitraje formado por los señores Doctores Gerardo Cordero y León, César Astudillo, Luis Guillermo Peña y Gabriel Peña Ugalde; presididos por el Inspector del Trabajo Dr. Deifilio Larriva Polo, y con la actuación del infrascrito Secretario.

Como el objeto de esta audiencia fue el de escuchar el alegato del Abogado defensor de la parte trabajadora Dr. Carlos Cueva Tamariz, y, caso de quererlo, el de la parte patronal, el señor Presidente del Tribunal concedió la palabra al Dr. Cueva Tamariz, quien dijo:

"Nuevamente debo lamentar la ausencia del señor Gerente de la Sucursal del Banco Central y de su defensor porque, de haber concurrido ellos a esta audiencia, habría el Tribunal tenido la oportunidad de escuchar sus puntos de vista y de confrontar las opiniones contrapuestas de las dos partes que han intervenido en este conflicto. Desgraciadamente, la actitud constante de la parte patronal ha sido la de evadir toda posibilidad de discusión pública de los intereses que en este conflicto se debaten y la renuencia a todas las citaciones del Tribunal, comenzando por el llamamiento a la conciliación, lo cual obstó todo posible arreglo del problema. Me permi-

to llamar la atención del Tribunal hacia esta conducta reveladora de una actitud de rebeldía y aún de menosprecio por las actuaciones del mismo.

### **Lo que es un conflicto colectivo.**

Antes de entrar en el análisis de este conflicto y de las piezas procesales, me va a permitir el Tribunal que haga un preámbulo sobre el significado que en la doctrina del derecho social tienen los conflictos colectivos del trabajo. El conflicto colectivo se diferencia del conflicto individual o juicio de trabajo, más que en el número de personas que en él intervienen, en la materia misma del conflicto y en su finalidad.

Mientras la materia de un juicio de trabajo es siempre un derecho vulnerado, cuya restauración se persigue, en los conflictos colectivos por lo general la materia no es la violación de uno o más derechos preestablecidos, sino la conquista de uno o más derechos nuevos para la colectividad de trabajadores. Un conflicto colectivo promovido para obtener la elevación de salarios, por ejemplo, se propone, no restablecer ningún derecho violado, pues los trabajadores reciben el salario mínimo o el salario contractual, sino obtener una remuneración mayor que la mínima o la contractual, que los trabajadores encuentran insuficiente para llenar sus necesidades. No podría el Tribunal fundarse en que los reclamantes están recibiendo ya el salario mínimo legal o el salario contractual para negarse a tramitar y resolver el conflicto. Lo que tendría que hacer sería estudiar la justicia intrínseca del reclamo de elevación de salarios, investigando los diversos factores de orden económico y social —costo de vida, etc.— y conforme a los resultados de este análisis pronunciar su fallo que, una vez firme, constituye una verdadera fuente de derecho objetivo laboral.

El derecho del trabajo tiene, mediante las instituciones del contrato colectivo de trabajo y de la huelga, un mecanismo precioso de superación de la clase trabajadora para que ésta pueda ir conquistando, poco a poco, mejores condiciones de vida y de trabajo, elevándose sobre los mínimos legales.

Por algunas de las expresiones del patrono en sus escritos, pa-

---

rece que no se comprende por su parte este carácter esencialmente social del conflicto colectivo y se lo supone un mero juicio o pleito de trabajo, asimilable a los pleitos civiles.

Por la diferente naturaleza de los conflictos colectivos, su tramitación difiere fundamentalmente de la tramitación de los juicios civiles y aún de los juicios de trabajo. En Tribunal de Conciliación y Arbitraje dispone de una gran libertad de acción para encausar y resolver los problemas sociales que se hallan en sus manos, libertad de acción de la que carece el Juez de derecho. Las normas procesales son mucho más flexibles y amplias que las que se aplican a los juicios. Por su propia cuenta el Tribunal puede hacer indagaciones y exigir pruebas que ni siquiera soliciten las partes, a fin de hallarse en capacidad de pronunciar un laudo que satisfaga a la justicia social y restituya la paz a la empresa, momentáneamente perturbada por el conflicto. Desde la composición misma del Tribunal, formado paritariamente, o sea por representantes de los intereses en conflicto, presididos por el representante del Estado que es el Inspector del Trabajo, difiere fundamentalmente de los juzgados y tribunales ordinarios. Sus decisiones no afectan a una persona, sino a un conjunto, a una colectividad, y en cierto modo a la sociedad toda, pendiente de la solución de esta clase de conflictos. Por esto se explica el interés que la colectividad manifiesta en esta clase de problemas, como ha ocurrido, precisamente, con el presente conflicto, según se ha podido observar en las audiencias públicas y en las publicaciones de prensa.

### El origen del conflicto.

En todo conflicto colectivo hay un periodo llamado de **gestación**, en el que van acumulándose los motivos determinantes del conflicto, sus causas, que posteriormente se hacen ya públicas o externas y se las plantea para su resolución.

También en el presente conflicto podemos apreciar claramente este periodo de gestación. El prejuicio que trajo el Gerente señor Egüez contra determinados empleados, como el mismo declara al contestar a la pregunta decimocuarta del interrogatorio que obra en el proceso y lo afirman los señores Ricardo Muñoz y Alejandro Malo; las maneras violentas y las expresiones descorteses del mismo señor

---

gerente con los empleados de la Sucursal y aun con el público que acudia a la oficina (léanse las declaraciones de los testigos señores César Rendón, Marco Aurelio Vélez, Humberto Crespo, Raquel Cordero, Luis Argüello, Alejandro Malo, Rdo. Señor Canónigo Dr. Manuel Maria Palacios Bravo, Carlos Pesántez Reinel, Dr. José Cardoso y Ricardo Seade); el mismo concepto que el señor Egüez tiene de la autoridad, que él hace consistir en su voz bronca y alta; el artículo del escritor Diego Pérez en EL UNIVERSO; el rechazo descortés de una carta comedida y correcta del empleado señor Mariano Cueva; la solicitud violenta e inmotivada de la renuncia a dos empleados y la amenaza de separación de otro más; la solicitud de separación de tres antiguos empleados, inclusive el subgerente de la Sucursal, a la Gerencia General del Banco sin enterarse suficientemente de los motivos ni averiguar los antecedentes, son hechos que vinieron acumulándose para producir justamente en todos los empleados un estado de ánimo propicio al estallido de un conflicto, porque es natural que ellos hayan sentido inquietud y temor por la conducta de un jefe que es capaz de pedir la separación de antiguos empleados sin precisar los motivos de su solicitud, encubriéndolos en la expresión vaga de la **conveniencia de buen servicio**, como si la consagración de buena parte de una vida al servicio de la Institución no significase nada ante la actitud olímpica de un gerente que es, propiamente, un improvisado en los cuadros de servicio del Banco Central.

He aquí la génesis del conflicto presente, que se hizo externo, visible, público, el día cinco de setiembre último, cuando se presentó el pliego de peticiones al señor Inspector del Trabajo, cuya lectura por Secretaria pediré luego, con el objeto de analizarlo. Ese pliego contiene dos peticiones concretas al patrono. **Primera: que se garantice la estabilidad de todos los empleados de la Sucursal de Cuenca del Banco Central del Ecuador, y segunda: que se separe al señor Egüez, causante del malestar general de los empleados por su falta de tino para dirigir como Gerente la indicada Sucursal.**

Antes de presentar este pliego, los empleados amenazados en su estabilidad agotaron todos los recursos prudentes para un arreglo interno de los problemas. Uno de ellos, Mariano Cueva, hizo un viaje a Quito para informar al Gerente General del Banco Central de lo que ocurría en la Sucursal; llevó documentos e informaciones fehacientes y obtuvo, en definitiva, que se envíe a esta ciudad un alto



---

funcionario del Banco para que investigue los hechos producidos y busque una solución satisfactoria de los problemas.

Vino, en efecto, el señor Subgerente General del Banco Don Clemente Vallejo Larrea quien, desgraciadamente, ya sea por un exagerado y equivocado concepto del principio de autoridad, ya sea por insuficiente investigación de los hechos, cerró toda posibilidad a un arreglo satisfactorio. Entonces, como es natural, los empleados acudieron al único recurso que les quedaba para hacer respetar su derecho y obtener la justicia que se les negaba: presentar el pliego de peticiones e iniciar el conflicto colectivo que se halla en trámite y que, de modo tan visible, ha conmovido a la ciudad de Cuenca, como puede apreciarse por las informaciones y comentarios de la prensa local y aún de la prensa nacional.

### El pliego de peticiones.

La parte motiva de este pliego de peticiones (que el Secretario del Tribunal leyó ese momento, a petición del defensor de los peticionarios) o sea el ambiente de intranquilidad y de inseguridad que con toda razón existía en la oficina de la Sucursal a consecuencia de la conducta del señor Gerente, está suficientemente probada en el proceso. El propio señor Egüez reconoce en su confesión que, en cuanto llegó desde Quito a esta ciudad el día 30 de agosto último, sin más información que la que había recibido de un **fiel empleado**, cuyo nombre, desgraciadamente, no podemos saber porque el señor Egüez lo oculta alegando que lo hace por caballerosidad, pidió por radiograma al Gerente General del Banco la separación de los empleados señores Vinicio Carrión, Mariano Cueva y Miguel León y que **posteriormente**, ordenó al abogado de la Sucursal, Dr. Alberto Cherez, que recibiese una información administrativa sobre los sucesos ocurridos durante su ausencia. Procedimiento que revela en el Gerente una falta absoluta de reflexión y de serenidad, porque lo natural era informarse **previamente**, por todas las fuentes posibles, de los hechos, y después, si tales hechos hubiesen constituido faltas graves, acordar las sanciones correspondientes.

¿Cuáles fueron esos hechos ocurridos en la ausencia del señor Gerente Egüez?

Un incidente sin mayor importancia entre los empleados señores César Rendón y Miguel León que, en el ambiente de nerviosidad y desazón creado en la oficina por el comportamiento del señor Egüez, les llevó a pedir al Directorio de la Asociación de Empleados del Banco la convocatoria de una Junta General Extraordinaria en la que se trataría de encontrar medidas que restablezcan la armonía entre el personal de empleados. Lo cual, además de una medida de prudencia y de buen juicio en los solicitantes, era un derecho de ellos, como miembros de una organización de empleados unidos por lazos de solidaridad clasista.

Y el señor Egüez, por el prejuicio que seguramente sembró en su ánimo aquel **fiel empleado**, soplón e intrigante, estimó que el ejercicio de ese derecho de los empleados era un delito digno de la horca.

Con la propia confesión del Gerente y con los documentos que él presentó al Tribunal durante la audiencia realizada en el local del Banco para recibirla, y que están agregados a los autos, está probado este hecho hasta la evidencia. Recordarán los señores miembros del Tribunal, que cuando yo conseguí que se le interrogase al señor Egüez en qué hechos fundaba su afirmación de que el empleado Mariano Cueva había instigado a los demás empleados para soliviantarlos, contestó que la fundaba "en lo que estaba ocurriendo", es decir en la tramitación del presente conflicto, ocurrido muy posteriormente, y en las informaciones escritas de los empleados, que él obtuvo por medio de una circular y que están agregadas al proceso. Tales informaciones expresan que los informantes firmaron la petición de convocatoria a Junta General de la Asociación por insinuación de uno u otro compañero o por propia convicción, pero ninguna de ellas manifiesta que ninguno de los empleados cuya destitución pidió tan ligeramente el señor Egüez hubiese cometido falta alguna. Lo que más bien prueban estos documentos es que el patrono, cuya representación ejerce el señor Egüez, ha quebrantado las normas legales que amparan el derecho de asociación, al intervenir indebidamente en la vida y funcionamiento de la Asociación de Empleados, averiguando a sus miembros los móviles de una gestión que competía exclusivamente a tales empleados, y no al patrono, cuya obligación es respetar esas asociaciones y el derecho de actuar libremente en ellas de conformidad con sus estatutos. De haber habido en los

---

empleados que recibieron la carta investigatoria del Gerente un poco más de entereza y dignidad, debieron responderle que no competía al representante del patrono intervenir en la conciencia de los empleados o presionarla y negarse a contestar sus preguntas.

No es verdad, por tanto, que los empleados hayan cometido ninguna falta digna de sanción menos de una sanción tan drástica, sino que ejercieron una facultad legítima, un derecho garantizado por las leyes. Y que el señor Egüez, al impulso de su temperamento violento y despótico, fue quien violó el derecho de los trabajadores del Banco al intervenir en sus actos de miembros de la Asociación de Empleados y realizó una gestión impropia de su cargo de Gerente. Y ésta es la única prueba que el señor Egüez exhibe como desmotivativa de la **indisciplina** de los empleados....!

Por otra parte, en el radiograma dirigido por el señor Egüez al Gerente General del Banco Central pidiendo la separación de tres empleados, cuya copia consta del proceso, se dice que tal separación se pide "por convenir al buen servicio", expresión demasiado general que no precisa la causa o causas para tan extrema medida. Agrega luego el señor Egüez, como tratando de justificar la primera parte de su petición, que diez y ocho empleados de la Sucursal han solicitado la reunión de una Junta General Extraordinaria de la Asociación de Empleados y que, por **informaciones particulares** (seguramente los del soplón al que el señor Egüez llama **fiel empleado**) sabe que en dicha Junta tratarán los empleados de **boycotearle**. Como no tenía el señor Egüez motivo alguno para la destitución de los tres empleados, trató de sugerir con estas expresiones al señor Gerente General la existencia de algo así como una sublevación de los empleados de la Sucursal contra él, pues seguramente ese es el significado que él pretende dar a la palabra **boycotear** que, sin ser palabra castellana, tiene en el derecho laboral un significado propio, muy diverso del que le da el señor Egüez, y al que me referiré posteriormente.

Yo me permito preguntar al Tribunal si proceder como el señor Gerente de la Sucursal ha procedido, sin reflexión, sin informaciones serias y veraces, es un procedimiento justo, recto, propio del jefe de una oficina tan importante como una Sucursal del Banco

Central del Ecuador? ¿No es natural que esta conducta violenta, ligera, injusta, produzca en los empleados, por lo menos en la mayoría de ellos, una reacción de temor, de inseguridad y de necesidad de defenderse que les llevó, lógicamente, a buscar los caminos aconsejados para restablecer las bases de la armonía entre el personal del Banco y sus dirigentes?. Si un Gerente puede, a base de un chisme, separar a un empleado que ha consagrado media vida a servir a la institución ¿sería humano que los demás empleados permanezcan indiferentes ante la injusticia y no reaccionen contra ella?. Ello no sería concebible, señores miembros del Tribunal, y por esto se explica perfectamente lo ocurrido en el presente conflicto de trabajo, cuyo único responsable es el señor Egúez por su completa falta de tino y de capacidad para dirigir adecuadamente a los numerosos empleados que trabajan bajo sus órdenes.

No solamente con ellos se manifestó este carácter atrabiliario e incivil del señor Egúez sino también con los clientes del Banco. Consta en el proceso la declaración del Reverendo señor Canónigo Dr. Manuel María Palacios Bravo, Pro-Vicario de la Diócesis, Vice-Presidente del Núcleo del Azuay de la Casa de la Cultura, persona generalmente querida y respetada en esta ciudad por sus altos merecimientos. El señor Doctor Palacios acudió al Banco para que el Gerente tramitase el pago de una cuota mensual de amortización del préstamo que la Junta de Urbanización obtuvo de la Caja de Pensiones, mediante un contrato en el que el Banco Central es fideicomisario. En vez de arreglar sagaz y prontamente la cuestión que le planteó el señor Canónigo, el gerente, con total ignorancia de sus obligaciones, dificultó el despacho del asunto y trató grosera e incivilmente al alto personaje que acudió donde él, hasta el extremo de provocar una justa reacción en el Doctor Palacios, quien expresó que Cuenca no merecía que las altas autoridades del Banco Central hayan enviado a dirigir la Sucursal de esta ciudad a una persona tan grosera y desprovista de la necesaria cultura y sagacidad para el trato con las personas que necesitan el servicio del Banco. Cristianamente agrega el señor Canónigo en su declaración que le perdona al señor Egúez por su grosería, pero ello basta para que el Tribunal se forme una idea cabal sobre las condiciones de la persona que maneja la oficina del Banco Central en Cuenca. Si así procedió con personas de respeto y no dependientes de él, ya puede suponerse como procederá con los propios empleados de la oficina.

---

Hay otros y otros casos semejantes, como el referido en la declaración del señor Ricardo Seade, alto empleado del Banco Provincial del Azuay, quien acudió al Banco Central para obtener el redescuento de unos cuantos pagarés de sus clientes y fue recibido por el señor Egüez con expresiones de inaudita grosería, que produjeron tal impresión en el señor Seade que salió del Banco con lágrimas en los ojos, porque jamás había recibido un tratamiento semejante.

Al señor PesánteZ Reinel, por un asunto de poca importancia, ofreció darle bala.

Al Dr. José Cardoso, Director de la radiodifusora ONDAS AZUAYAS, le trató igualmente con suma incultura, por haberle solicitado un pequeño servicio relacionado con las informaciones relativas a la carrera de automóviles que interesaba en esos días a todo el país.

Y así por el estilo. No solamente con personas de esta ciudad se ha manifestado descortés el señor Egüez. Con los empleados del Banco Central de todas las oficinas de la República que acudieron a esta ciudad en el mes de Agosto último para la reunión de la Convención de Empleados de dicha institución, se comportó grosero. Hay en el proceso un muy valioso documento que lo prueba y que voy a pedir que se lo lea por Secretaría. Me refiero al acta de la sesión de clausura de la indicada Convención, en la que el Presidente de la Asociación de Empleados de la Matriz, señor Hernán Escudero Moscoso, dejó constancia de su desagrado por la ausencia del señor Egüez que, como Gerente de la Sucursal de Cuenca, sede de la Convención, estaba en la obligación de atenderles y darles la bienvenida.

Todo esto prueba hasta la evidencia que el señor Gerente Egüez carece, hasta en sus relaciones sociales, de la cultura y la sagacidad necesarias.

Otro hecho que prueba el temperamento atrabiliario y despótico de este señor es el que ocurrió con el empleado Mariano Cueva después del envío del radiograma pidiendo su separación. En lugar de esperar la contestación del Gerente General a su pedido y de respetar, entre tanto, el derecho de los empleados a permanecer en sus puestos, le ordenó abandonar la oficina, entregándole, por es-

crito, una autorización para no concurrir al cumplimiento de sus deberes. El señor Cueva le contestó, por escrito, en términos comedidos y corteses, que no pensaba hacer uso de tal autorización puesto que deseaba seguir cumpliendo con sus deberes de Secretario hasta que el señor Gerente General del Banco, por el digno órgano del señor Egüez, le comunicase su separación. Indignado por esta comunicación, profiriendo gritos destemplados, en presencia de numerosos clientes y empleados, ordenó a los porteros que retirasen los muebles y útiles de trabajo del Secretario y los trasladasen a la bodega. No necesito comentar esta escena para que el Tribunal reafirme su criterio acerca de las condiciones del señor Egüez para dirigir una oficina como la que dirige y para tratar a gente culta... El quiere imponer a todo trance su capricho como demostración de su autoridad, hiriendo la dignidad de los empleados, con sus groserías y sus gritos destemplados, ya que para él "su voz es su autoridad" y no su capacidad de dirección y su sagacidad para conducir a las personas.

#### **El retiro de las firmas.**

El cinco de setiembre, por la mañana, fue presentado al señor Inspector del Trabajo el pliego de peticiones, que inició la etapa externa del presente conflicto de trabajo. Lo suscribieron diez y ocho de los treinta y cuatro empleados de la Sucursal, en forma voluntaria y consciente, porque lo estimaban justo y correcto, como lo han declarado todos los firmantes que han declarado ante el Tribunal.

Al día siguiente, o sea el día seis de setiembre, a las diez y media de la mañana, se presentó al señor Inspector del Trabajo una petición suscrita por doce de aquellos diez y ocho empleados, en la que manifestaban que POR CONVENIR A SUS INTERESES daban por no presentado el pliego de peticiones en lo que a ellos respecta.

Se comprende, sin necesidad de hacer esfuerzo alguno, que en ello intervino el patrono, atemorizando y amenazando a los empleados para tratar de destruir la coalición espontánea de la mayoría de los trabajadores del Banco. El empleado señor Luis Argüello en su declaración reveló que la redacción de aquella solicitud fue encomendada al propio abogado de la Sucursal Dr. Alberto Cherez Ortega, con lo cual queda en evidencia la intervención de los dirigentes en

---

esta original petición, que ni siquiera fundó el retiro de las firmas en la inexactitud o falsedad de las causales del conflicto, sino en la conveniencia a los intereses de los firmantes, es decir al temor de ser separados de sus cargos. . . .

Este curioso documento, para calificar el cual tenemos que ser generosos y tolerantes si se toma en cuenta la tremenda presión moral que para un trabajador significa el peligro de perder su trabajo y, por tanto, el medio de subsistir, no tiene valor jurídico alguno.

En efecto, una coalición de trabajadores, es decir una organización ocasional para los efectos concretos de una reclamación, es una entidad jurídica distinta de cada uno de sus componentes. Ni la mayoría ni la minoría de estos componentes puede retirar el pliego de peticiones, obra de la totalidad de los trabajadores coligados. Hasta en cuestiones meramente civiles, que interesan solo individualmente a las personas, una firma crea derechos y obligaciones recíprocas que no pueden destruirse con la sola voluntad de uno de los firmantes, como ocurre, por ejemplo, en el contrato de garantía y en los contratos solidarios, ni se diga en el campo del derecho social, en que los intereses individuales quedan supeditados al interés colectivo. Ya me volveré a referir posteriormente a este punto. Por ahora quiero hacer resaltar la ingerencia abusiva del patrono en el llamado retiro de las firmas.

Como, además de los tres empleados cuya separación pidió el Gerente, solamente otros tres se mantuvieron firmes y dignos sin acceder a la suscripción de la solicitud de retiro, a saber los señores Carlos Cordero, Jorge Romero y Efrén Albornoz, las amenazas se cumplieron: el Gerente General del Banco les destituyó de sus cargos por **indisciplina** como consta de los radiogramas agregados al proceso. Esta es la demostración más concluyente de la presión ejercida por el patrono para la presentación del ignominioso documento al que me estoy refiriendo.

Quiero hacer hincapié en que esta separación y la de los otros tres empleados se produjo el día nueve de setiembre, cuando el conflicto se hallaba en plena tramitación, con abierta y temeraria violación de las normas del Código del Trabajo que garantizan la estabilidad de todos los trabajadores en conflicto mientras éste se

resuelva por los métodos legales y hasta un año después, para hacer respetar lo que se llama el *statu-quo* del conflicto; y con violación, a la vez, del propio Reglamento de Trabajo del Banco Central. Por esto el Tribunal, a petición mía, por unanimidad, advirtió al Banco Central que no podía despedir a los empleados violando aquellas normas legales. Recordará el Tribunal que mi petición fue en el sentido de que se declare que el Banco Central había ya violado aquellas normas, rompiendo abusivamente el *statu-quo* del conflicto con la destitución o despido intempestivo de seis empleados, pero el Tribunal, muy discretamente, se limitó a advertir al Banco de su obligación de mantener la estabilidad de todos sus trabajadores.

En suma, señores miembros del Tribunal, los empleados a quienes defiendo han demostrado hasta la evidencia la justicia del planteamiento hecho en el pliego de peticiones: estabilidad de todos los empleados y alejamiento o separación del causante de las dificultades, que es el Gerente señor Egüez.

Estabilidad de los empleados porque no ha existido motivo alguno legal para su separación, ni la comisión de la más leve falta a los deberes de sus cargos.

Y separación del señor Egüez de la Gerencia por ser él quien ha creado el conflicto por su carácter inadecuado para dirigir una oficina bancaria como la que tiene a su cargo y responsabilidad. Si se quiere remediar o solucionar un conflicto, es natural que deben eliminarse los motivos del conflicto.

#### Las alegaciones patronales.

Ahora voy a examinar brevemente las diferentes objeciones y alegaciones de la parte patronal, constantes de los varios escritos presentados al Tribunal, unas veces en forma positiva o afirmativa, y otras en forma dubitativa o interrogativa.

Comenzaré por la objeción referente a la *materia* misma de este conflicto, y a la competencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para resolverlo.

Sostiene el patrono que la solicitud de los trabajadores recla-



mando por su estabilidad y exigiendo la separación del Gerente no puede ser aceptada por el Tribunal, porque ello depende de manera exclusiva y directa de las autoridades superiores del Banco Central y nó del Tribunal.

No sé si este argumento se lo ha esgrimido de buena o de mala fe. Si es de buena fe, revela una ignorancia total y completa del derecho del trabajo ecuatoriano, porque este derecho es el que garantiza a los trabajadores contra los abusos y los caprichos patronales, y crea instituciones y recursos eficaces para la defensa de tales derechos y aún para la conquista de otros nuevos, y una de esas instituciones es la de los conflictos colectivos como el presente.

Si la defensa de la estabilidad en su trabajo, que con tanta razón defienden los trabajadores, porque es el derecho a la vida misma, no puede ser materia de una reclamación colectiva, no entiende qué podría ser materia de ella. Precisamente porque las autoridades superiores del Banco Central, por error de información o por un concepto erróneo del llamado "principio de autoridad", ponían en peligro la estabilidad de un grupo de servidores honestos de la Institución en Cuenca, es que la mayoría de ellos presentó el pliego con el que se inició el presente conflicto.

¿No es éste un problema de trabajo?. Es solamente un problema moral, como sostiene el señor Egúez?.

La estabilidad en el cargo, amenazada por el temperamento despótico y por la falta de tino administrativo de un Gerente, es claro que es materia de un conflicto colectivo de trabajo, por mucho que involucre también un problema moral, de moral administrativa, que obligaría a los dirigentes de la alta institución bancaria a eliminar la causa del malestar producido en una de sus importantes dependencias, o sea la presencia de un Gerente inadecuado, por decir lo menos.

La segunda objeción es la de que para presentar el pliego de peticiones los empleados debían someterse a la disposición del artículo 185, letra i) de la Constitución, que dice:

"Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores

de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial”.

El artículo 191 de la Constitución establece la norma de que, para los empleados del Banco Central, rige, en lo referente a huelgas, la disposición del artículo 185, letra i), o sea asimila a los empleados del Banco a los trabajadores de empresas privadas de servicio público.

En primer lugar estas disposiciones se refieren a la huelga propiamente dicha, o sea al hecho de la suspensión del trabajo, y no a la presentación del pliego de peticiones que puede dar lugar o no a la huelga, como hecho posterior.

En el caso presente, el conflicto entre los empleados de la Sucursal y el Banco Central se ha tramitado hasta hoy sin suspensión del trabajo, es decir sin huelga propiamente dicha, en su sentido específico.

No es, por lo mismo, aplicable el artículo 185, letra i) de la Constitución. Pero aún en el caso de que hubiese habido huelga y fuese aplicable, los empleados podían declararla sujetándose a la disposición especial del artículo 400 del Código del Trabajo que dice:

“Los trabajadores de las empresas de luz, agua, transportes, artículos alimenticios, de hospitales, clínicas, asilos, y, en general, de los servicios sanitarios y de asistencia, no podrán suspender sus labores intempestivamente y deberán notificar al Inspector o Subinspector con diez días de anticipación a la declaración de huelga”.

Esta es la reglamentación a la que se refiere la letra i) del artículo 185 de la Constitución, o sea que las empresas de servicios públicos enumerados en el artículo 400, a las que habría que agregar el Banco Central por lo dispuesto en el artículo 191 de la Constitución, no pueden declarar la huelga, es decir la suspensión del trabajo, sino después de anunciarla con diez días de anticipación.

Repito que en el caso presente no ha habido huelga, en sentido específico, y que por tanto no es aplicable la disposición. Mas, no cabe sostener jurídicamente que, mientras no se expida una regla-

---

mentación especial, posterior a la Constitución Política, no pueden los trabajadores de las empresas de servicio público, como los del Banco Central, ejercer el derecho de huelga, garantizado por la misma Constitución a todos los trabajadores, inclusive a los de empresas de servicios públicos.

La reglamentación especial existe y figura en el artículo 400 del Código del Trabajo que lei hace un momento, y es a ella que se refiere la Constitución. No es preciso que la reglamentación sea expedida después de la vigencia de la Constitución, basta con que exista. En muchos pasajes la Constitución se refiere a reglamentación de sus preceptos, reglamentación que ya existía cuando se la dictó, porque la mayor parte de las leyes secundarias son anteriores a la Constitución de 1947. El Código del Trabajo se expidió en 1938 y en él figuran ya casi todas las instituciones laborales que detalla el artículo 185 de la Constitución de 1947.

Este argumento carece de base jurídica y, por lo mismo, es inaceptable.

La tercera objeción del patrono es la de que no podía prosperar el conflicto porque la mayoría de los empleados coligados se separó de la coalición después de presentado el pliego de peticiones que dió principio al conflicto colectivo.

Para destruir esta objeción es suficiente examinar cuál es el sujeto del derecho de promover conflictos colectivos. El sujeto de tal derecho es un sujeto colectivo, no individual, la **coalición de trabajadores**, o sea esa agrupación ocasional de los mismos para un objeto preciso y determinado, como es el de reclamar a su patrono los puntos constantes del pliego de peticiones.

En el caso presente, la coalición se formó por diez y ocho empleados de la Sucursal del Banco Central en Cuenca, y esa coalición o agrupación es el sujeto del derecho en el conflicto colectivo suscitado. Ninguna fracción de aquella coalición de diez y ocho personas, sea mayoritaria o minoritaria, puede arrogarse el derecho de toda la coalición, que es una entidad jurídica distinta de cada uno de sus componentes. Los doce empleados que, presionados por el patrono, presentaron un escrito incalificable retirando, por su parte,

y "por convenir a sus intereses" el pliego de peticiones, mal podían hacerlo porque ellos no representan a la coalición, sino únicamente son componentes de la misma. El pliego de peticiones, una vez presentado al Inspector del Trabajo, ya no les pertenece a ellos para que puedan retirarlo, "por convenir a sus intereses". Se formó ya la entidad jurídica llamada coalición, y mal pueden destruirla algunos de sus componentes después de que usó de su derecho de plantear al patrono sus reclamaciones concretas en el pliego de peticiones. Y es tarde para retroceder y destruir su propia obra en perjuicio de sus compañeros.

Por otra parte, ninguna disposición del Código del Trabajo exige la constancia de la mayoría de los trabajadores coligados de una empresa para la presentación del pliego de peticiones. Solamente para la declaración de huelga se exige esa mayoría por el artículo 391 del Código. Y esto tiene una razón poderosa y una filosofía profunda. Por táctica de lucha, los trabajadores pueden ocultar el número y el nombre de los que han formado una coalición para reclamar algo de su patrono, a fin de ponerse a cubierto de las represalias patronales. Basta que formen un Comité poco numeroso que presente el pliego en nombre de los trabajadores de la empresa, cuyos mayoritarios intereses se hallan en juego. El Inspector del Trabajo no podría rechazar un pliego de peticiones así presentado, alegando que falta la firma de la mayoría de los trabajadores de la empresa, porque al hacerlo, además de violar una disposición legal que le obliga a tramitarlo, violaría el derecho fundamental de los trabajadores de plantear reclamaciones colectivas a su patrono y utilizar la táctica defensiva aconsejada por la prudencia a fin de no ver destruida su acción antes de que actúe el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Esta tesis, que es la justa y la que se desprende del texto de nuestro Código del Trabajo, semejante en este punto al de México, está apoyada por la valiosísima opinión del tratadista mexicano de derecho del trabajo Licenciado Luis Mario de la Cueva, quien en la página 832 del segundo tomo de su obra DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO dice:

"La ley no autoriza el recuento de los trabajadores antes de la suspensión de labores: en el artículo 264 señala la necesidad de la mayoría para suspender las labores, pero ni en este precepto ni en

---

otro alguno permite la ley proceder a un recuento previo. El artículo 265 contiene los requisitos del periodo de pre huelga y en ninguna de sus fracciones establece que deba comprobarse, durante ese periodo, la existencia de la mayoría obrera. Finalmente el artículo 296 dispone que si la suspensión de labores no está apoyada en la mayoría obrera, debe declararse inexistente la huelga, lo que prueba que es después de la suspensión de labores y para el efecto de dictar la resolución respectiva cuando puede la Junta de Conciliación y Arbitraje pedir la comprobación de la mayoría".

Opinión valiosísima, si se tiene en cuenta el prestigio de este tratadista y profesor mexicano y, sobre todo, el texto casi idéntico de las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo de México y del Código del Trabajo ecuatoriano en materia de conflictos colectivos de trabajo.

La cuarta objeción que voy a examinar es la que sostiene que el derecho de coalición es renunciable, objeción que se vincula estrechamente con la anterior que acabo de analizar.

En general, los derechos de los trabajadores no son renunciables, porque, de serlo, se anularía en la práctica el derecho laboral. Bastaría presionar a los trabajadores para que renuncien sus derechos y obtener así la inaplicación del derecho social. Tampoco es renunciable, por tanto, el derecho de coalición, que es un derecho colectivo de los trabajadores.

Lo que parece que sostienen los defensores del patrono es que, individualmente, los empleados pueden "retirar" su firma del pliego de peticiones después de presentado, como si se tratase de un desistimiento, que es institución del derecho individual y concretamente del derecho procesal civil. Y aún en el caso de desistimiento, que no cabe tratándose de un conflicto colectivo, sería la coalición la que deba desistir y no una parte de los coaligados.

Si se aceptase que individualmente los trabajadores pueden desistir de la coalición y retirar, por su parte, las reclamaciones contra el patrono, se estaría dando a los patronos una arma poderosa, invencible, para terminar con las coaliciones y las huelgas: dejarles en libertad para presionar a los trabajadores, uno por uno, con amena-

zas o con ofertas, arrancarles sus firmas "por convenir a sus intereses" y destruir las reclamaciones colectivas, por justas que ellas sean. En el presente caso tiene el Tribunal un ejemplo elocuentísimo del poder de coacción patronal sobre empleados temerosos de la cesantía y de la represalia contra los empleados dignos y enteros que no se doblegaron a la presión de los jefes.

La quinta objeción es la de que el único representante legal del Banco Central es el Gerente General del mismo y no el Gerente de la Sucursal de Cuenca y que, en consecuencia, el pliego de peticiones debió notificarse al Gerente General.

Es suficiente leer el artículo 33 del Código del Trabajo para responder a esta objeción.

El Gerente de la Sucursal de Cuenca ejerce, respecto de la oficina del Banco Central en esta ciudad, funciones de dirección y administración y es, por tanto, representante del patrono con responsabilidad solidaria, en los asuntos relacionados con dicha oficina.

Y como el conflicto se ha suscitado entre los empleados de la Sucursal de Cuenca y el Banco, quien lo representa es el Gerente señor Egúez. La cosa es de una meridiana claridad y es innecesario hacer mayores razonamientos.

La sexta objeción patronal es la de que los trabajadores no estuvieron debidamente representados en la presentación del pliego de peticiones, por no haber constituido un Comité Especial a falta del Comité de Empresa.

En la primera sesión del Tribunal se discutió ya este punto y se resolvió, por mayoría de votos, que los empleados tenían pleno derecho para presentar por sí mismos, sin necesidad de Comité Especial, el pliego de peticiones.

El artículo 403 del Código del Trabajo concede a los trabajadores la facultad de designar un Comité Especial de Huelga para que se entienda en todos los trámites de ésta. En este caso dicho Comité Especial representa a los trabajadores en conflicto desde que éste

se inicia con la presentación del pliego de peticiones. Pero este recurso para facilitar la acción de los trabajadores, especialmente en los casos en que son muy numerosos, no significa en manera alguna una como *capitis diminutio* de los trabajadores, una falta de personería suficiente para obrar por sí mismos en todas las fases del conflicto.

En el presente caso no era siquiera necesario organizar ese Comité Especial, ya que los empleados no son muy numerosos y podían ellos mismos actuar en el conflicto. Sin embargo se lo formó y ha venido actuando desde la audiencia de conciliación. Ninguna disposición legal establece la obligación de organizar ese Comité antes de la presentación del pliego de peticiones ni existe reglamentación sobre su forma de elección, número de componentes y más detalles.

Así lo ha reconocido la Dirección General del Trabajo en un fallo constante, en resumen, en la edición oficial última del Código del Trabajo editada por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo.

Y es lo acertado, porque los jueces y tribunales no pueden crear incapacidades que la ley no ha establecido ni negar a los trabajadores su derecho pleno de actuar por sí mismos en los conflictos colectivos que lo permitan por el número reducido de coligados.

Por último alega el patrono que el proceso es nulo, aunque no precisa los motivos de tal nulidad.

En general en los conflictos colectivos el trámite está libre de formalidades exageradas, como en los juicios civiles. Lo fundamental en estos conflictos de intereses que conmueven a una o varias empresas y enfrentan a trabajadores y patronos es obtener el más rápido restablecimiento de la armonía necesaria para la normalización del trabajo. Por esto es que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje dispone de una gran amplitud para dirigir el trámite del conflicto y ordenar indagaciones y pruebas, después de agotar los recursos de conciliación. Según nuestro Código del Trabajo, capítulo segundo del Título Quinto, el Tribunal debe someterse a unas poquisimas normas procesales, todas las cuales han sido fielmente observadas en el caso presente. No existe, por lo mismo, causa alguna de nulidad procesal.

## Conclusiones.

El Tribunal se halla en el caso de dictar su fallo en este conflicto, una vez que no se pudo llegar a ninguna conciliación por la actitud terca y evasiva del representante del patrono, que ni siquiera ha concurrido a las audiencias ordenadas por el Tribunal.

Pido que en dicho fallo se ordene al Banco Central respetar la estabilidad a que tienen derecho todos y cada uno de los empleados de la Sucursal de Cuenca, ninguno de los cuales se ha hecho acreedor a sanciones disciplinarias por no haber violado ninguna de las normas de trabajo que regulan su actividad. Con tanta mayor razón cuanto que dicha estabilidad está garantizada y reconocida en el propio Reglamento de Trabajo del Banco Central del Ecuador, cuyos artículos 1º, 2º, 6º y 10º voy a permitirme leer:

"Art. 1º— Son empleados del Banco Central del Ecuador todas las personas que hubieren celebrado, o celebraran, contrato de trabajo con el Consejo de Administración o con el Gerente General, a fin de prestar servicios en las labores y actividades propias de dicha Institución.

Art. 2º— Establécese la carrera administrativa entre los empleados del Banco Central del Ecuador. En consecuencia, siempre que quedaren cargos vacantes, o se crearen otros nuevos por necesidades del servicio, serán llamados a desempeñarlos los empleados de la categoría inmediata inferior a la de tales vacantes o nuevos cargos.

Entre varios empleados con opción del ascenso, se preferirá al que se haya distinguido por sus aptitudes, decisión por su trabajo y cumplimiento de sus deberes. Si dos o más empleados optantes tuvieren estas cualidades en grado igual, se concederá el ascenso al que tenga mayor tiempo al servicio del Banco.

No habrá lugar a las opciones de la carrera administrativa en los casos en que las vacantes o nuevos cargos requieran empleados con títulos o conocimientos técnicos o científicos de que carezcan los aspirantes al ascenso; o cuando éstos, a juicio de la Gerencia de la respectiva Oficina, no reúnan las condiciones que se requieran para el eficiente desempeño de un determinado cargo. Las resolu-



ciones que al respecto tomen los Gerentes serán apelables ante la Gerencia General, la que dictaminará en definitiva.

Perderán su derecho a las promociones respectivas los empleados que por indisciplina, negligencia o pocas aptitudes para el trabajo, merecieren frecuentes advertencias o fueren reiteradamente multados por las autoridades del Banco.

Cuando sea necesario el ingreso a la Institución de nuevos empleados, se convocará a concurso para que los aspirantes rindan pruebas demostrativas de su capacidad para el desempeño del cargo. Se tendrá por ganador al concursante que, habiendo rendido una prueba satisfactoria, reúna antecedentes de corrección, honestidad, espíritu de trabajo, y goce, además, de buena salud, comprobada por el correspondiente examen del Médico del Banco.

Art. 6º.— Los empleados del Banco están obligados a asistir puntualmente, a realizar sus labores con exactitud y a permanecer en las Oficinas el tiempo fijado por los horarios respectivos.

Los empleados se prestarán entre sí la colaboración y ayuda que requiera el mejor cumplimiento de sus deberes, y ninguno de ellos podrán eludir los actos que constituyan prácticas y estímulos de compañerismo y solidaridad.

Los empleados que, dada la índole de sus labores, estuvieren en constante contacto con el público, cuidarán de modo especial de que su trato sea cortés y amable, y de que la atención sea esmerada y pronta.

Art. 10.— El Banco, asimismo, podrá sancionar a un empleado imponiéndole multas, o proceder a su despido previo el Visto Bueno del Inspector de Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Por falta de capacidad y esmero en trabajo que se le ha encomendado;
- b) Por mala conducta y falta de probidad;
- c) Por indisciplina y desobediencia a éste y más Reglamentos Internos del Banco, legalmente expedidos; y,

d) Por revelar secretos de los negocios del Banco”.

He terminado, señores Miembros del Tribunal”.

### La sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

“Cuenca, a tres de octubre de mil novecientos cincuenta y siete, a las once de la noche”.

VISTOS: Dieciocho empleados de la Sucursal en Cuenca del Banco Central del Ecuador llevaron ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones amparándolo en el artículo trescientos setenta y seis del Código del Trabajo, por medio del que exigían: a) que se garantice la estabilidad de todos los empleados de dicha Sucursal en sus cargos, y b) que sea separado del cargo el Gerente de ella don Jorge Egúez, a quien atribuyen trato hostil y habitual e inadecuado, en el ejercicio de sus funciones, ya sea con los empleados, ya también con el público.— Doce de los que suscribieron retiraron luego sus firmas, quedando seis para sostener el pliego de peticiones.— Ante la negativa del Gerente para convenir con los reclamos, por las razones expuestas en el expedientillo, hubo de organizarse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.— En la primera sesión que tuvo el Tribunal, por mayoría de votos, convocó a las partes a audiencia de conciliación, sin que se hubiese resuelto previamente nada sobre la personería de los reclamantes. Celebrada esa audiencia, recibió la causa a prueba.— Tal es, en síntesis, el cuadro procesal. Corresponde ahora expedir el fallo. Y para expedirlo se formulan las siguientes consideraciones: PRIMERA.— La Constitución Política del Estado es la Ley Suprema dentro de la ordenación jurídica de la República.— El cumplimiento del Estatuto Constitucional es, pues, ineludible. Así lo dice el artículo 189 de la Carta Política, y en el inciso segundo agrega que sólo al Congreso le compete la facultad de interpretarla en forma auténtica.— SEGUNDA.— El artículo 191 de la misma Carta, declara que el Banco Central es institución de derecho privado, autónoma, con finalidad pública, y concede a los empleados que en él sirven el derecho de huelga establecido en la letra i) del artículo 185 del mismo Libro, cuyo texto es el siguiente: “Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de Empresas e Instituciones de servicios públicos NO PODRAN declarar la huelga sino de acuerdo con una REGLAMENTACION ESPECIAL”.— Por el im-

perio de preceptos constitucionales los empleados del Banco Central tienen derecho a la huelga, pero sólo de acuerdo con una **reglamentación especial**.— El segundo de los preceptos fundamentales citados es prohibitivo.— Y si una de las Instituciones que el Código del Trabajo reglamenta en sus distintos aspectos, es la huelga, puede suceder que el conflicto se presente como antecedente para declararla, y que esto no llegue a suceder.— Mas, el mismo conflicto está sujeto a la norma constitucional del artículo ciento noventa y uno, como la parte con respecto al todo, que para prosperar es menester de aquel **Reglamento Especial**.— TERCERA.— El Reglamento que exigen los artículos invocados no se ha expedido hasta la fecha: de modo que aunque el derecho de huelga está reconocido por la Constitución para los empleados del Banco Central, éstos no pueden ejercerlo porque la CARTA FUNDAMENTAL prohíbe que se lo ejerza mientras no se expida ese **Reglamento Especial**.— CUARTA.— De otro lado, la Ley de Régimen Monetario, expedida el doce de marzo de mil novecientos cuarenta y ocho, en el artículo ciento cuarentidos, letra d), faculta a la Junta Monetaria: "Nombrar y remover, a propuesta del Gerente General, al Subgerente y Secretario Generales, a los Directores de los Departamentos Generales de la Institución, y a los Gerentes y Subgerentes de las Oficinas que el Banco Central mantenga en la República"; y en el artículo ciento cuarentisiete, letra g), faculta al Gerente General: **Nombrar y remover libremente** a los empleados de la Institución, cuya designación no corresponda a la Junta Monetaria.— Si el Reglamento General exigido por la normas constitucionales citadas en el considerando que precede es necesario para el ejercicio del derecho de huelga en toda la dilatada extensión de los fenómenos laborales sobre los que puede versar ese derecho, incluso el conflicto colectivo propiamente tal, con más intensidad se siente su falta cuando se trata de resolver sobre peticiones que se formulen requiriendo la ESTABILIDAD en sus empleos a empleados que, por preceptos legales vigentes, son de libre nombramiento y remoción.— QUINTA.— Lo sustantivo en este asunto es, pues, que los empleados del Banco Central no pueden declarar la huelga, sino con sujeción al **Reglamento Especial** y que este Reglamento no existe.— El artículo cuatrocientos del Código del Trabajo, hace referencia a los trabajadores de las empresas de luz, fuerza, agua, transportes, artículos alimenticios, de hospitales, clínicas, Asilos y, en general, de los servicios sanitarios y de asistencia.— No incluye a los empleados del Banco Central, de donde se infiere

que la solicitud planteada por los reclamantes con el folio primero del expedientillo, si bien inquietante en el orden ciudadano, no puede ser resuelta por terminante prohibición constitucional.— SEXTA.— No existiendo, pues, el Reglamento conforme al que los empleados del Banco Central pueden ejercer el derecho de huelga, y mediante terminante prohibición constitucional de que se ejerza ese derecho sin el Reglamento, se deduce, y así se declara por mayoría de votos, que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, constituido para conocer de la presente causa, carece de competencia para fallarla y resolver sobre el pliego de peticiones presentado en la Inspección del Trabajo el cinco de setiembre último.— Hay una prohibición de la Ley Suprema de la República cuyo acatamiento es inexcusable, y por ende el caso está fuera del alcance del Código del Trabajo.— Dada la sustancia de esta Resolución NO procede al análisis de la prueba aportada, ni la valoración y enjuiciamiento de las demás cuestiones que plantea el proceso.— f) Deifilio Larriva.— César Astudillo (voto salvado).— Gerardo Cordero y León (voto salvado).— L. G. Peña.— Gabriel Peña Ugalde”.

**Voto salvado de los señores Doctores Gerardo Cordero y León y César Astudillo.**

Cuenca, octubre tres de mil novecientos cincuenta y siete.— Las once y media de la noche.— VISTOS: el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por los señores Vocales de la parte patronal doctores Luis Guillermo Peña D. y Gabriel Peña Ugalde; y los vocales de los trabajadores, señores Doctores Gerardo Cordero y César Astudillo, bajo la residencia del señor Inspector del Trabajo, doctor Deifilio Larriva P., para expedir el fallo respectivo en el conflicto que se suscitara entre un grupo de empleados del Banco Central del Ecuador, Sucursal en Cuenca, y la referida Institución Bancaria, representada en este caso por el señor Jorge Egüez, Gerente de la misma Sucursal, considera: PRIMERO.— Que, presentado el pliego de peticiones constante a fojas 1 del proceso, se ha dado a la causa el trámite previsto por el Código del Trabajo en su parte pertinente, sin que, a juicio de los exponentes, se haya violado ninguna disposición legal que vicie el procedimiento ni lo afecte de nulidad; procedimiento que, por tanto, se declara válido.— SEGUNDO: Que, en el referido pliego de peticiones los señores empleados que lo firman, después de fundar su reclamo en la falta de armonía producida en-

tre ellos y el señor Gerente Don Jorge Egüez, Gerente de la Sucursal en Cuenca del Banco Central del Ecuador, por el proceder de dicho funcionario, manifiestamente hostil, agresivo e incompatible con la cultura que requiere el desempeño de su alto y delicado cargo, y porque ha llegado inclusive a solicitar la separación de los señores Vinicio Carrión, Mariano Cueva y Miguel León, subgerente, corresponsal y ayudante de contador, en su orden, de la Sucursal antedicha, concluyeren solicitando: "estabilidad de todos los empleados de la Sucursal, incluyendo los tres para quienes el señor Gerente ha pedido la separación, sin justificación alguna; y separación del señor Jorge A Egüez M., del cargo de Gerente de la Sucursal del Banco Central en Cuenca".— TERCERO: Que ante la negativa de la parte patronal, en cuanto a los reclamos efectuados por dichos empleados se convocó a la correspondiente audiencia conciliatoria, en la que no fue posible llegar a ningún acuerdo, debido a que no concurrió a ella el demandado señor Egüez, representante de la Institución Bancaria de que se trata en mérito de lo establecido por el artículo 33 del Código del Trabajo; pues el predicho señor Gerente, compareció tan sólo por medio de un escrito.— CUARTO: Que por no haber llegado a ningún acuerdo conciliatorio y de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes se abrió la causa a prueba por el tiempo que se fija para el efecto, recibiendo dentro de la respectiva estación probatoria, los medios de certeza que fueron sufragados por las partes; término de prueba que ha concluido integralmente y sin interrupción; de modo que la causa se halla en el estado de dictar el laudo correspondiente.— QUINTO.— Que si bien el pliego de peticiones se presentó suscrito por dieciocho empleados de la institución bancaria expresada, luego de haber puesto el contenido de dicho pliego en conocimiento de la parte patronal, doce de tales empleados comparecen a fojas tres de los autos y manifiestan que retiran sus firmas por convenir a sus intereses personales; advirtiendo que con posterioridad uno de estos empleados, el señor Diego Moreno, a fojas sesenta y ocho, pide nuevamente que se siga contando con él, como uno de los empleados que mantienen el conflicto.— SEXTO: Que, a propósito de este incidente, los obreros coligados constituyen una entidad jurídica única e indivisible que tiende a precautelar derechos colectivos, sin que proceda, por consiguiente, una especie de retractación o desistimiento de uno de ellos, por motivos de simple carácter personal, ya que esto afectaría a los derechos comunes de los demás; derechos que son irrenuncia-

bles conforme lo prescrito en la letra b) del artículo ciento ochenta y cinco de la Constitución Política de la República y en el artículo cuarto del Código del Trabajo. Por otra parte, aún de ser procedente el desistimiento dentro de la legislación laboral, por el hecho de persistir en su reclamo alguno o algunos de los peticionarios, subsiste el conflicto planteado, desde cuando la ley no puntualiza la necesidad de que el pliego de peticiones se ha de suscribir por tal o cual número de empleados.— SEPTIMO: Que, ciertamente, no consta en el proceso que los empleados del Banco en referencia hayan organizado el Comité de Empresa; pero de acuerdo con lo dispuesto por el artículo cuatrocientos tres del cuerpo de leyes últimamente citado, si han constituido el Comité Especial a que se refiere dicho artículo como consta del acta que obra a fojas setenta y cuatro del proceso; como aparece también que el referido Comité Especial acreditó sus representantes para que intervengan en el conflicto suscitado y en fuerza de lo prescrito por el artículo trescientos ochenta y cuatro del Código del Trabajo, mediante la credencial presentada en la respectiva audiencia de conciliación.— OCTAVO: Que durante el término de prueba concedido, con los testimonios recibidos se ha justificado que el comportamiento del señor Jorge Egüez, como Gerente de la Sucursal del Banco Central en esta ciudad, ha sido descortés y poco fino, tanto con sus empleados como con el público.— NOVENO: Que se ha comprobado, igualmente, con la propia confesión del señor Egüez (fojas ciento ocho vuelta a ciento diez) y con las copias de los radiogramas dirigidos por el mismo e incorporados al proceso, que dicho señor Egüez solicitó la separación de los empleados del Banco señores Vinicio Carrión, Mariano Cueva y Miguel León.— DECIMO: Que es constante también que la solicitud formulada por el señor Egüez para obtener la separación de los tres empleados que se indican en el considerando anterior, fue aceptada por los superiores del Banco Central del Ecuador; de allí que se participó esta circunstancia a estos señores empleados que se les canceló, como así se desprende de los telegramas individualmente dirigidos a los mismos mientras se tramitaba el presente conflicto; como es evidente, asimismo, que en iguales circunstancias se ha separado, además, por la institución bancaria preindicada a los señores Carlos Cordero, Rodrigo Albornoz y Jorge Romero, anotándose la especial coincidencia de que todos los empleados separados son precisamente los que no han suscrito la exposición de fojas tres, manifestando que se retiraban del conflicto.— UNDECIMO: Que las

razones por las que se ha separado a los señores empleados de la Sucursal del Banco Central del Ecuador en esta ciudad no se han justificado. Al contrario, todos los empleados de la indicada institución bancaria, al rendir sus declaraciones, manifiestan categóricamente que desconocen los motivos a que se debe la separación de sus compañeros; que les interesa, naturalmente, la estabilidad general de los empleados del Banco; y que no les consta ningún hecho que pueda considerarse como causa de tal separación.— DECIMASEGUNDA: Que el señor Egüez, como Gerente de la Sucursal del Banco Central del Ecuador en Cuenca, al rendir su confesión, asevera que pidió se proceda a separar a algunos de sus empleados por actos de indisciplina, agregando que esta indisciplina consistía en haber convocado para que se realice una Junta General de la Asociación de Empleados del Banco, y al hecho de suscitar el presente conflicto; apreciaciones que el Tribunal no puede aceptarlas, puesto que se trata del mero ejercicio de derechos debidamente consagrados por la ley y los Estatutos pertinentes.— DECIMOTERCERO: Que, a juicio del Tribunal, para la separación de los empleados de la Sucursal antes mencionada, mal pudo aplicarse lo establecido en la Ley de Regimen Monetario que invoca la parte patronal, ya que: a) la indicada Ley de Regimen Monetario tiene el carácter de especial, pero sólo para el objeto específico para el cual ha sido expedida, o sea para establecer el regimen monetario de la República, perdiendo dicho carácter cuando se trata de normar las relaciones entre trabajadores y patronos; b) que los conflictos de trabajo tienen, pues, y por tanto que someterse para su trámite y decisión a la Ley especialísima dictada para regular dichos conflictos, es decir, el Código del Trabajo que impera en todo cuanto se refiere a las relaciones entre patronos y trabajadores o entre patronos y empleados privados; c) lo establecido en una ley especial no puede dejar insubsistente la estabilidad de los empleados garantizada por la Constitución de la República y el Código del Trabajo; estabilidad que no se compecede con el libre nombramiento y remoción a que se refiere la Ley de Regimen Monetario; y d) que en un Estado de derecho hasta el ejercito de las libertades constitucionales garantizadas tiene que subordinarse a los preceptos legales y de trámite respectivos; de manera que, aun admitiendo que la Ley de Regimen Monetario no se halle en pugna abierta con la Constitución de la República, ya que mientras ésta garantiza la estabilidad de los empleados, aquella facultad su libre nombramiento y remoción, de todos modos, para se-

parar a los empleados del Banco Central del Ecuador, Sucursal en esta ciudad, tenía que solicitarse, de manera previa, el visto bueno del señor Inspector del Trabajo; requisito que no se ha cumplido en el presente caso.— DECIMOCUARTO: Que por los particulares expuestos se deduce: que el conflicto producido entre los señores empleados y la Institución de que se trata y su Gerente el señor Egüez es indudable; que los particulares consignados en el pliego de peticiones se han justificado ampliamente con los testimonios y más pruebas rendidas, en lo relativo al trato descortés y poco tinoso del señor Egüez como Gerente de la Sucursal Bancaria antedicha; en sus relaciones tanto con sus empleados como con el público; y a la falta de estabilidad de los referidos empleados, ya que han sido separados varios de los mismos sin que se haya demostrado el motivo que se tuvo para hacerlo.— DECIMOQUINTO: Que la estabilidad de los empleados privados se halla taxativa y positivamente garantizada por la Constitución de la República y el Código del Trabajo; y DECIMOSEXTO: Que la reglamentación a que se refiere la Carta Fundamental del Estado en el literal i) del artículo 185, es tan sólo para la declaración de huelga, la cual no ha llegado a producirse en el presente conflicto, sin que el Tribunal pueda por lo mismo declararse incompetente para el conocimiento y fallo del presente conflicto, aduciendo la falta de dicha reglamentación que se necesita para el caso de declarar la huelga. A esto se agrega que, por expresa disposición constitucional, y por lo establecido por el artículo 400 del Código del Trabajo, los empleados del Banco Central tienen que considerarse comprendidos dentro de los trabajadores de servicios públicos, y consiguientemente someterse a lo reglamentado para los mencionados trabajadores de servicios públicos, tanto más cuanto que los Jueces y Tribunales no pueden negarse a administrar justicia a pretexto de falta u oscuridad de ley, ya que aún en estos casos tienen que cumplir su función, de acuerdo con los principios de justicia universal. Por los considerandos que preceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY se resuelve: que debe respetarse la estabilidad de todos los empleados de la Sucursal del Banco Central del Ecuador en esta ciudad; y que, como el procedimiento de la institución bancaria expresada, al separar de sus cargos a varios empleados ha quebrantado el principio de estabilidad, tiene que restituirse a su trabajo a dichos empleados, como así se ordena, haciendo presente a la parte patronal lo dispuesto en el artículo 396 del Código del



Trabajo que garantiza la estabilidad por un año de los trabajadores que han intervenido en el conflicto.— Por lo demás, la prueba concerniente al procedimiento descortés y poco tinoso del señor Egüez como Gerente de la Sucursal en Cuenca del Banco Central del Ecuador, el Tribunal no estima suficiente para que por sus méritos se pueda pedir y resolver la separación de dicho funcionario del cargo que actualmente desempeña, como así se declara, dejando constancia que sería conveniente que la Superioridad del Banco Central del Ecuador; recomiende al señor Egüez un comportamiento que se halle, en lo sucesivo, de acuerdo con la dignidad e importancia de sus funciones. Notifíquese. f) Gerardo Cordero León.— f) César Astudillo”.

## APELACION ANTE EL DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO

### Exposición de los empleados.

Señor Director General del Trabajo:

En el conflicto colectivo de los empleados de la Sucursal del Banco Central del Ecuador en Cuenca con el Banco Central, presentamos a Ud. el siguiente informe para justificar nuestra apelación del fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Dicho fallo contiene dos tesis que, a nuestro juicio, no solamente atropellan nuestros justos derechos, sino que ponen en peligro los de una inmensa mayoría de trabajadores de instituciones de derecho privado, aunque de finalidad social o pública.

Es la primera tesis la de que, por no haberse expedido la reglamentación a que hace referencia la última parte del artículo 185, letra i) de la Constitución Política, los trabajadores de empresas o instituciones de servicio público no pueden promover conflictos colectivos ni ejercer el derecho de huelga garantizado por la propia disposición constitucional.

Y es la segunda la de que los empleados del Banco Central somos de libre nombramiento y remoción del Gerente General y que, por lo mismo, no tenemos ninguno de los derechos que, con relación a la estabilidad, nos reconoce la legislación social vigente en el país.

Tan absurdas tesis no pueden ser sostenidas por la Dirección General del Trabajo, encargada, entre otras funciones, de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

Sometemos, pues, a la ilustrada consideración de Ud. los razonamientos que van a continuación, para que Ud. se sirva revocar el fallo del Tribunal y aceptar las peticiones concretas que constan de nuestro pliego de peticiones.

### I. El derecho de huelga y las Instituciones de servicio público.

Nuestro Código del Trabajo, en el Capítulo II del Título V., reglamenta las dos clases de conflictos colectivos reconocidos: la huelga y el paro. La huelga comienza con la presentación del pliego de peticiones al Inspector del Trabajo y termina con la expedición del fallo. Pero en este proceso se distinguen claramente tres etapas o momentos diferentes: a) la etapa de **prehuelga**; b) la etapa de la huelga declarada o huelga propiamente dicha; y c) la etapa de **post-huelga**.

Bien puede ocurrir, como ha ocurrido en el presente caso, que un conflicto colectivo suscitado por los trabajadores llegue a su final sin la declaración de la suspensión del trabajo o de la **huelga** propiamente dicha, sea porque los trabajadores no la estimaron necesaria para el triunfo de su causa, bien porque falten las condiciones de forma y de fondo que la ley exige para tal declaración. De esta manera, existe en nuestra legislación un conflicto colectivo denominado **HUELGA** en sentido genérico por el Código, dentro del cual no se llega a declarar la **huelga** en sentido específico de suspensión del trabajo.

La voz **huelga**, por consiguiente, en nuestro derecho del trabajo tiene dos acepciones o significados: uno genérico, equivalente a conflicto colectivo iniciado por los trabajadores, y otro específico o restricto, equivalente a suspensión del trabajo por los trabajadores coligados. Varias disposiciones del Capítulo al que nos estamos refiriendo confirman esta tesis.

Cuando la Constitución de la República, en el artículo 185, letra i) reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y limita el

---

ejercicio de la misma para los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos, se refiere, sin duda alguna, a la huelga en sentido específico, equivalente a suspensión del trabajo.

No hay que perder de vista que la Constitución vigente, que en buena parte reprodujo las disposiciones de la Constitución de 1945 en materia de trabajo, se expidió cuando ya estaba vigente por varios años el Código del Trabajo, que es el que estableció la mayor parte de las instituciones sociales garantizadas posteriormente por la Constitución. Por esta razón, los principios constitucionales no han requerido concretarse en disposiciones legales secundarias para tener aplicación práctica, precisamente porque el Código del Trabajo las contiene. Si la Constitución los incorporó a su texto como garantías sociales fue con el objeto de darles mayor fuerza y mayor estabilidad, pero ella no las creó.

Por esto cuando la Constitución habla de la reglamentación de sus preceptos se refiere a la que ya consta de las leyes secundarias anteriores a ella y que no la contrarían. Cuando dice: "se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro, **reglamentados** en su ejercicio" no quiere decir que estos derechos quedan suspensos mientras se expida una ley reglamentaria posterior a la vigencia de la Constitución. No, sino que se refiere a la reglamentación ya existente en el Código del Trabajo sobre huelgas y paros. Lo mismo ha de entenderse cuando dispone que los trabajadores de las instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga sino de acuerdo con una **reglamentación especial**. No es necesario que esta reglamentación se expida por el Congreso después de la fecha de vigencia de la Constitución, sino basta que se cumpla la que ya existe en el Código del Trabajo, en su artículo 400, o sea que aquellos trabajadores para poder declarar la huelga deben anunciarlo con diez días de anticipación al Inspector del Trabajo. Entenderlo de otra manera equivale a una burla de la Constitución para los trabajadores: consignar derechos y garantías sin posibilidad de aplicación inmediata.

El artículo 191 de la Constitución, al garantizar la estabilidad y autonomía de las Cajas de Previsión, del Banco Central y de los Bancos del Sistema de Crédito, de Fomento y definirlos como instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, dispone

que los empleados de tales instituciones han de atenerse, en lo referente a huelga, a lo dispuesto en la letra i) del artículo 185 de la misma Constitución, asimilándolos de esta manera a los trabajadores de empresas de servicios públicos. De manera que a los trabajadores de las empresas enumeradas en el artículo 400 del Código del Trabajo, hay que agregar, por virtud de esta norma constitucional, a los empleados de las Cajas de Previsión, del Banco Central y de los Bancos del Sistema de Crédito de Fomento.

Y esta reglamentación especial que la Constitución exige es para el caso de huelga en sentido de suspensión del trabajo. Para plantear un conflicto colectivo no hace falta tal reglamentación especial, sino únicamente las disposiciones generales del Código del Trabajo.

Juzgamos por estas razones completamente desprovista de base jurídica la resolución de la mayoría del tribunal de Conciliación y Arbitraje que sostiene que nosotros no podíamos plantear el presente conflicto colectivo porque nos lo prohíbe el artículo 185, letra i) de la Constitución. Tan erróneo criterio despoja arbitrariamente a un numeroso sector de trabajadores que prestan servicios en empresas e instituciones de derecho privado y de finalidad pública, inclusive los de las Cajas de Previsión, los de los Bancos del Sistema de Fomento y los del Banco Central, del derecho de plantear reclamos clasistas y ventilarlos en la forma prescrita por nuestro derecho, y les constituye en verdaderos parias del derecho social, imposibilitados de hacer uso de sus derechos y sometidos a los caprichos y abusos de sus patronos, no siempre respetuosos de las leyes y comprensivos de la situación de sus subalternos, como en el caso que ha motivado este conflicto.

La doctrina expuesta por nosotros en el presente informe, que es la que se deriva del texto y del espíritu de nuestras instituciones laborales, está respaldada también con la valiosa opinión del Profesor Doctor Hugo Valencia que, en su libro LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO EN EL DERECHO SOCIAL ECUATORIANO, página 296, dice:

"Por otra parte, el literal i) del artículo 185 de la Constitución de 1946 establece que "se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio.

Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga sino de acuerdo con una reglamentación especial". Esta segunda limitación del derecho de huelga en cuanto a las personas se refiere a los trabajadores de servicio público; dicha limitación no es absoluta como en el caso de los funcionarios y empleados públicos (los cuales en el caso de suspensión de sus labores pueden ser castigados, además de la expulsión y cesantía, con las disposiciones penales, tipificándose en este caso la huelga de estos agentes de la administración como un verdadero delito) sino que es relativa y sujeta a una reglamentación especial, la que, hasta este momento, no ha sido dictada por el Poder Público, empleándose entonces como tal reglamentación las disposiciones del Capítulo II del Código del Trabajo Ecuatoriano. Se ha creído, sin embargo, que por falta de reglamentación los trabajadores del servicio público no pueden declarar la huelga, pero esta creencia ha sido ya superada, entendiéndose que no por falta de una reglamentación se ha de dejar de hacer cumplir el derecho, sobre todo en tratándose de una garantía fundamental de los grupos profesionales. A nuestro juicio los trabajadores de servicios públicos pueden declarar la huelga sujetándose al capítulo indicado del Código, al artículo 400 del mismo cuerpo de leyes y 239 *ibidem*, que establece que "los trabajadores de luz, fuerza, agua, transportes, artículos alimenticios, de hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios sanitarios y de asistencia no podrán suspender sus labores intempestivamente y deberán notificar al Inspector o Subinspector del Trabajo con diez días de anticipación a la declaración de huelga". Y que "en caso de huelga de los trabajadores del transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar en sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio haga necesaria esta medida".

## **II. La inestabilidad de los empleados del Banco Central por ser de libre nombramiento y remoción de la Junta Monetaria o del Gerente General.**

En la cuarta consideración del fallo de mayoría se anota que la Ley de Régimen Monetario, expedida después de la Constitución de 1946, en sus artículos 142 letra d) y 147 letra g) faculta a la Junta Monetaria o al Gerente General del Banco Central a nombrar y remover libremente a los empleados de la Institución y que, por por

esta circunstancia y por la misma falta del reglamento (?) exigido por la Constitución, los reclamantes no pueden ser atendidos en su solicitud de estabilidad en sus cargos.

Llama verdaderamente la atención que exista un Tribunal capaz de sostener semejante despropósito que, además de serlo, es un tremendo atentado contra un numerosísimo grupo de trabajadores que hasta ahora han venido defendiendo su derecho a la estabilidad y a la carrera administrativa, no solamente por su propio interés, sino por el del Banco Central, cuyas delicadas funciones exigen servidores experimentados y probados en el trabajo.

La Ley de Regimen Monetario está llamada a regular la estabilidad de la moneda y a dirigir las actividades del Banco Central del Ecuador en cuanto es el encargado de velar por la estabilidad de la moneda ecuatoriana. En estas materias es una ley especial, que prevalece sobre las leyes generales, pero en materia de relaciones de trabajo no es ella la ley especial, sino el Código del Trabajo, el cual regula las relaciones entre patronos y trabajadores. De manera que si se quiere encontrar contradicción entre las disposiciones del Código del Trabajo y las de la Ley de Regimen Monetario, necesariamente prevalecen las de aquel sobre las de ésta.

Si entendemos que la expresión del artículo 147 letra g) de la Ley de Regimen Monetario, "libre nombramiento y remoción", significa que el Gerente no ha atenerse, en la elección y en la separación de los empleados del Banco Central, a las normas del Código del Trabajo, tal disposición no podría aplicarse porque contraría un sinnúmero de garantías establecidas a favor de los empleados por el Código del Trabajo. Necesariamente, en conflicto de las disposiciones de uno y otro cuerpo de leyes, prevalecen las del Código del Trabajo, por una regla conocidísima de derecho.

Si, en cambio, entendemos que el referido artículo al usar los términos "libre nombramiento y remoción" establece la facultad del Gerente para seleccionar los empleados del Banco sin necesidad de intervención de ninguna otra corporación o autoridad y la de removerlos o decidir su remoción cuando existan motivos legales para hacerlo, no existiría contradicción entre la Ley y el Código, sino la necesaria armonía y correlación. En cuyo caso es imperativo aplicar

---

a las relaciones del Banco con sus servidores las normas del Derecho del Trabajo.

El Banco Central ha entendido, precisamente, en este sentido el artículo invocado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje como un obstáculo insuperable para la estabilidad de los empleados, porque al dictar el REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS, aprobado por la Dirección General del Trabajo, define en su artículo 1º la condición de "trabajadores" de sus empleados, ligados al Banco por un "contrato de trabajo" y establece en el artículo 2º la "carrera administrativa" para tales empleados, precisando en su artículo 10º las causas de despido, previo el "visto bueno" del Inspector del Trabajo. No puede existir la carrera administrativa sin estabilidad y derecho de ascenso, y estas condiciones son incompatibles con el concepto de "libre nombramiento y remoción" entendido de la manera como lo entiende la mayoría del Tribunal.

Y no se ve cómo la falta del reglamento o reglamentación especial a que se refiere el artículo 185 letra i) de la Constitución pueda influir en forma alguna en la estabilidad de los empleados del Banco Central, garantizada por las disposiciones del Código del Trabajo y por las propias normas reguladoras de la relación de trabajo de los empleados con el Banco.

Con toda razón, este criterio absurdo de la mayoría del Tribunal tiene que producir viva inquietud en todo el personal de empleados del Banco Central que, de prevalecer este criterio, habrían perdido su derecho a la estabilidad y al ascenso, consagrándose la arbitrariedad y el despotismo del Gerente General como la única norma en las relaciones entre superiores y empleados, que es precisamente lo que ha ocurrido en el caso materia del presente conflicto. Empleados que han consagrado casi una vida entera al servicio del Banco Central, como el Subgerente de la Sucursal de Cuenca que suscribe este informe, que hha trabajado muy cerca de treinta años, han sido despedidos intempestivamente, sin siquiera el "visto bueno" del Inspector del Trabajo, mediante un radiograma del Gerente General en el que, ante sí y por sí, califica de indisciplinada la conducta del empleado, sin expresar siquiera en qué consiste tal indisciplinación. Y esto mientras se hallaba en trámite el conflicto colectivo y con expresa violación de las normas del Código del Trabajo que prohíbe despedir

a los trabajadores en conflicto mientras éste dure y hasta un año después, y pese a la advertencia que dirigió el Tribunal por unanimidad al Banco Central para que no se produzcan despidos.

### III. Crítica de las omisiones y contradicciones del fallo del Tribunal.

Hemos demostrado, señor Director General del Trabajo, que las dos tesis fundamentales en que la mayoría del Tribunal apoya su resolución son injurídicas, contrarias a nuestro derecho y atentatorias a los derechos de un numeroso sector de trabajadores ecuatorianos. Esto sería suficiente para que Ud. se sirva revocar el fallo y restablecer el derecho vulnerado. Pero además existen otras razones adicionales para revocarlo por contrario a las normas jurídicas que regulan este conflicto y a los principios generales del derecho.

En efecto, si la mayoría del Tribunal estimaba que los empleados del Banco Central no podíamos presentar un pliego de peticiones porque lo prohíbe la Constitución, debió resolverlo así en la primera sesión del Tribunal, para asegurarse de su propia competencia, y no tramitar el conflicto hasta el final y salir inhibiéndose de resolverlo.

Si hubo incompetencia del Tribunal, lo procedente habría sido declarar la nulidad de las actuaciones, a su propia costa, pero ya hemos visto que no hay tal incompetencia y que la obligación del Tribunal era pronunciarse sobre las peticiones de los empleados.

Debemos hacer notar una flagrante contradicción en que ha incurrido la mayoría del Tribunal al dictar su fallo. Consta del proceso que, por unanimidad, el Tribunal advirtió, mediante una comunicación pasada al representante del Banco Central, que éste, mientras se tramitaba el conflicto con sus empleados, no podía removerlos porque lo prohíben varias disposiciones del Código del Trabajo. Si la mayoría del Tribunal tenía desde entonces el criterio de que el Gerente General del Banco, sin sujeción del Código del Trabajo, ni al Reglamento del propio Banco, podía **remover libremente** a los empleados, ¿para qué la advertencia al Banco?. No es una tremenda contradicción de los tres miembros del Tribunal decir un día EL BANCO CENTRAL NO PUEDE DESPEDIR A SUS EMPLEADOS



---

MIENTRAS SE TRASMITA ESTE CONFLICTO y pocos días después decir en el fallo: EL BANCO CENTRAL SI PUEDE EN CUALQUIER MOMENTO SEPARAR LIBREMENTE A SUS EMPLEADOS?

Por otra parte, el señor Inspector del Trabajo, que presidió el Tribunal y que con su voto formó la mayoría para la expedición del fallo, aceptó y se halla tramitando la solicitud del Gerente del Banco Central en que pide el "visto bueno" para despedir al empleado señor Miguel A. León Cárdenas, uno de los que se halla comprendido en este conflicto y que firma la presente exposición. Consta de este proceso una copia de las piezas probatorias de este aserto. Consecuente con su opinión emitida en el fallo, el señor Inspector no debió haber recibido tal solicitud, sino indicar al Gerente que tal empleado es de libre nombramiento y remoción, conforme a la Ley de Regimen Monetario.

Es bien sabido que un fallo no debe resolver sino aquello que ha sido materia de la reclamación, contradicha por la parte contraria. Y si es verdad que el patrono en este conflicto planteó como cuestión previa el problema de la reglamentación especial que exige el artículo 185 letra i) de la Constitución, nunca mentó siquiera el argumento de la libre remoción de los empleados del Banco por el Gerente General. Sin embargo, la mayoría del Tribunal, por propia iniciativa suya, creó este motivo de inhibición para evadirse de resolver nuestro pliego de peticiones concretas. También por esta razón la Dirección debe revocar el fallo de primera instancia.

Contrastando con el fallo de la mayoría del Tribunal, el voto salvado de los dos vocales de minoría Doctores Gerardo Cordero León y César Astudillo, Decano y Subdecano de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Cuenca, examina con criterio jurídico todos los problemas planteados en el conflicto y propone una resolución que, además de entrañar la más justa acogida de nuestras peticiones, constituye un acervo apreciable de doctrina de derecho social. Por ello pedimos que este voto salvado sea acogido por Ud. como fallo definitivo, pues así se satisfaría el interés de la justicia y se daría remate condigno a un conflicto que, con razón, ha mantenido y mantiene aún en expectativa a una numerosa porción de la clase trabajadora y de la sociedad en general, como usted puede apreciar por los recortes de prensa que figuran en el proceso y

por los que acompañamos a este alegato, publicados después de la expedición del fallo injurídico del que recurrimos a usted.

Respetuosamente,

M. Cueva.— Carlos Cordero.— Vinicio Garrión M.— E. Albornoz O.— M. A. León C.

El Defensor,  
C. CUEVA TAMARIZ".

### EL FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA

"INSPECCION GENERAL DEL TRABAJO.—Quito, a cuatro de noviembre de mil novecientos cincuenta y siete, las cuatro de la tarde.— VISTOS: Los trabajadores de la Sucursal Menor del Banco Central de la ciudad de Cuenca, han interpuesto, dentro del término respectivo, el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia en la que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje declara que carece de competencia para fallar y resolver sobre el pliego de peticiones presentado por dichos trabajadores contra su patrono.— Con estos antecedentes, se considera: PRIMERO.— Que de conformidad con lo establecido por el artículo 379 del Código del Trabajo, los conflictos colectivos se entienden sometidos a la resolución de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siendo está la única autoridad competente al efecto; SEGUNDO.— Que a fojas uno y vuelta del proceso aparece que dieciocho trabajadores de la mencionada Sucursal Menor del Banco Central, presentaron un pliego de peticiones contra su patrono, sin haber designado el Comité Especial, que por no existir el Comité de Empresa, debió representarlos en los trámites de la presente causa al tenor de lo preceptuado en el artículo 403 del Código del Trabajo, requisito que es cumplido posteriormente; TERCERO: Que al día siguiente de presentado el referido pliego, doce de los trabajadores firmantes del mismo desistieron de la demanda presentada contra su patrono, produciéndose este hecho antes de que por éste se haya dado contestación al pliego de peticiones, esto es antes de que se haya trabado la litis; CUARTO.— Que atenta esta circunstancia alegada en su oportunidad por el patrono y en forma reiterada por los propios trabajadores, no era procedente se prosiga en la tramitación de la causa, en razón que es contrario a las normas laborales vigentes el que la voluntad de la minoría pueda

decidir y comprometer en un pliego de peticiones, es decir en un conflicto colectivo de trabajo, los intereses de la mayoría de los trabajadores de una empresa, cuando, además, esa propia mayoría los ha desautorizado expresamente.— QUINTO.— Que dicho desistimiento, deducido conforme a la ley, surtió los efectos determinados en las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil, aplicables al caso de acuerdo con el artículo 6º del Código Laboral.— Por tanto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se reforma la sentencia venida en grado, en cuanto a que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver sobre la presente causa; y se declara sin lugar el conflicto colectivo por haber los trabajadores desistido del pliego de peticiones presentado contra su patrono.— NOTIFIQUESE.— Firmado) Ramón Yulee T., Director General del Trabajo.—

### LA SOLICITUD DE AMPLIACION DEL FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA

Señor Director General del Trabajo:

Ratificando nuevamente la gestión del Sr. Dr. Manuel Romero Sánchez al pedir aclaración del fallo de Ud. en el conflicto colectivo de los trabajadores del Banco Central, Sucursal en Cuenca, nos permitimos hacer las siguientes consideraciones en apoyo de dicha solicitud:

Por mucho que Ud. declare en su fallo que no hay lugar al conflicto colectivo, la verdad, que a todos nos consta por que es un hecho, es que existió el conflicto, al cual solamente se le pondrá fin cuando haya una sentencia firme o definitiva, después de que Ud. provea a la solicitud de ampliación. Y que, mientras se halla en trámite el conflicto colectivo, el patrono no puede despedir a los trabajadores implicados en el conflicto ni tampoco puede hacerlo después de terminado, porque nuestro Código concede a los trabajadores la garantía especial de estabilidad de un año posterior al conflicto (artículos 378, Nº 2º, 386 y 396 del Código del Trabajo).

Consta de autos que el señor Gerente General del Banco Central, hallándose en plena tramitación el conflicto, el día 9 de setiembre,

despidió intempestivamente a cinco de los empleados y solicitó para otro de ellos el "visto bueno" del Inspector del Trabajo para separarlo (visto bueno que fue posteriormente negado), violando con el mayor escándalo las normas protectoras del derecho de los trabajadores, lo cual fue materia de una advertencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Esta conducta, ¿no es digna siquiera de una mención del señor Director del Trabajo en su fallo, condenatoria de un abuso patronal?. No es obligación fundamental de la Dirección velar por el derecho de los trabajadores?. Porque el Banco Central es una poderosa institución puede impunemente violar las leyes y pisotear los derechos de sus empleados?. Si Ud., señor Director, no amplía el fallo declarando que la separación de los empleados fue ilegal y abusiva, estamos por creer que las leyes sociales en nuestro país se han dictado solamente para que queden escritas, pero no para que sean cumplidas inexorablemente.

Hay un reglamento del Banco Central, aprobado por la Dirección General del Trabajo, que reconoce la carrera administrativa y garantiza la estabilidad de sus empleados y que dispone que, en caso de faltas graves de un empleado, el Gerente lo despedirá, previo el "visto bueno" del Inspector del Trabajo. ¿Se ha cumplido este Reglamento en nuestro caso?. Cuál es la falta que hemos cometido?. Consta de autos que ninguna, así lo dijo con juramento el mismo Gerente de la Sucursal en Cuenca. Y sin embargo hemos sido despedidos intempestivamente sin respetar nuestro derecho a la estabilidad y seguir en la carrera hancaria, en la que tenemos largos años de honestos servicios. Nada de esto menciona siquiera Ud., en su fallo. Por eso pedimos que lo amplíe. Y al ampliarlo, debe Ud. declarar que, por haberse efectuado el despido contra expresas disposiciones legales, no surte efecto alguno y los empleados deben volver a sus cargos, porque los actos que la ley prohíbe no pueden surtir efecto alguno.

Dice Ud. que las leyes ecuatorianas no permiten que una minoría de trabajadores comprometa los intereses de la mayoría de los trabajadores de una empresa en un conflicto colectivo. No es verdad, en primer lugar, que este conflicto haya sido promovido por la minoría de los trabajadores de la Sucursal del Banco, sino por la ma-

yoría de ellos. En segundo lugar, no **comprometían** ni ponían en peligro los intereses de la mayoría, sino que defendían los intereses legítimos de **todos** los trabajadores, al pedir su estabilidad. Y digo que fue la mayoría de los trabajadores la que promovió el conflicto, porque es completamente absurdo aplicar a un pliego de peticiones, resultado de una coalición de trabajadores, las normas del Código de Procedimiento Civil referentes a la **demanda y al desistimiento** de la demanda, como si en un conflicto colectivo se ventilasen intereses individuales como en el derecho común, y no intereses de clase, intereses colectivos, irrenunciables, de valor social. Muy claro está que la presión patronal consiguió que unos cuantos empleados retirasen, por su parte, el pliego de peticiones. Pero este retiro no tuvo valor alguno dentro del derecho del trabajo, porque la coalición estuvo formada y el Tribunal tenía que reconocer el derecho de los trabajadores coligados para que las cuestiones planteadas en el pliego de peticiones sean examinadas y resueltas.

Nada dice Ud., señor Director, sobre las dos absurdas tesis de la mayoría del Tribunal: que los empleados del Banco Central no pueden promover conflictos colectivos y que no tienen estabilidad alguna en su trabajo porque son de libre nombramiento y remoción del Gerente General. Estos puntos, tan importantes dentro del presente conflicto y aún fuera de él por la jurisprudencia que pueden establecer para el futuro, no han merecido un pronunciamiento expreso de su parte, por mucho que lo exigía el interés de un numeroso grupo de trabajadores ecuatorianos.

Por último, en la parte resolutive de su fallo dice Ud. textualmente: "... y se declara sin lugar el conflicto colectivo por haber los trabajadores desistido del pliego de peticiones contra su patrono". Entendemos que lo que se declara sin lugar son las peticiones o reclamaciones nuestras, constantes del pliego de peticiones, pero no el conflicto mismo, que **si tuvo lugar**, pese a todas las declaraciones del mundo, y que no terminará sino cuando su fallo quede firme, después de la ampliación pedida. En este sentido pedimos expresamente a Ud. que amplie su fallo.

Respetuosamente,

Autorizado por los peticionarios y como su defensor,

C. CUEVA TAMARIZ".

---

## NEGATIVA DE LA AMPLIACION

"DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.—Quito, a veinte y tres de noviembre de mil novecientos cincuenta y siete, las once de la mañana.— VISTOS: El señor Doctor Manuel Romero Sánchez, en su calidad de Abogado defensor de los trabajadores de la Sucursal Menor del Banco Central de la ciudad de Cuenca, ha solicitado, dentro del término respectivo, ampliación respecto del fallo de segunda instancia dictado por esta Dirección General en el conflicto colectivo suscitado entre dichos trabajadores y su patrono, manifestando no haberse decidido en el fallo sobre los puntos planteados en el pliego de peticiones. Para resolver, se considera: Primero.— Que debe aceptarse por legal la intervención del señor Abogado defensor, en virtud de la ratificación dada por los trabajadores, la misma que obra a fojas ciento noventa y nueve de este proceso; segundo.— Que en lo principal y por cuanto en el fallo de segunda instancia, se ha resuelto esta causa declarando sin lugar el conflicto colectivo, en razón de que los trabajadores desistieron del pliego de peticiones presentado contra su patrono, aún antes de que se trabase la controversia, por lo cual ésta propia y legalmente no existe, deduciéndose en forma lógico-jurídica, que no pueden considerarse y fallarse los puntos y actuaciones procesales que han quedado sin valor ni efecto alguno, debido precisamente a dicho desistimiento, actuado legalmente, como claramente se deja establecido en los considerandos tercero, cuarto y quinto del fallo de segunda instancia; con estos antecedentes se resuelve desechar por improcedente la solicitud de ampliación presentada por el actor respecto del fallo de segunda instancia dictado en la presente causa.— Notifíquese.— f.) Ramón Yulee T., Director General del Trabajo".