



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

MODALIDAD A DISTANCIA

“La Libertad Sindical en el Ecuador y la Garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores”

Trabajo de fin de carrera previo la obtención del título de Máster en Derecho Administrativo

Autor:

Fajardo Romero Carlos Julio

Director del trabajo de fin de carrera:

Montesinos Guarnizo Otto Garmalbin, Dr.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR

Yo, Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo,
DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante **DR. CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Loja, 30 de mayo de 2012.

Dr. Otto Garmalbin Montesinos Guarnizo,
DIRECTOR

AUTORÍA

Yo, **DR. CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO**, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero

AUTOR DE LA TESIS

C.I.: 0301186003

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **DR. CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO**, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, 30 de mayo de 2012.

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero
AUTOR DE LA TESIS
C.I.: 0301186003

AGRADECIMIENTO

Un imperecedero agradecimiento a todos y cada uno de los Catedráticos de la Universidad Técnica Particular de Loja, extensión Cuenca, por transmitir todos sus conocimientos, en estos años de estudio y de manera especial al señor Doctor Otto Montesinos, Catedrático y Director de la presente Tesis, por su guía durante el desarrollo de esta investigación, como versado que es en la materia.

DEDICATORIA

Con todo mi amor y cariño, esta Tesis va dedicada a mi esposa Graciela y a mi hija Karlita, por el apoyo constante que me han brindado, y los sacrificios que han tenido que hacer durante estos años de estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación del Director

Autoría

Cesión de los Derechos

Agradecimiento

Dedicatoria

Índice de contenidos

Resumen

Introducción

CAPÍTULO I

EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

1. Derecho Sindical y el Derecho del Trabajo.
2. El contenido del Derecho Sindical.
3. La libertad sindical en la Constitución
4. La titularidad del derecho a la libertad sindical
5. El contenido legal del derecho a la libertad sindical
6. La representatividad sindical

CAPÍTULO II

TUTELA DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

1. Mecanismos de tutela de la libertad sindical
2. Tutela judicial de la libertad sindical
3. Tutela constitucional de la libertad sindical
4. Tutela administrativa de la libertad sindical
5. Tutela penal de la libertad sindical

CAPÍTULO III

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Consideraciones generales
2. Negociación colectiva
3. El convenio colectivo
4. Tipología de convenios colectivos
5. La regulación del convenio colectivo en el Código de Trabajo Ecuatoriano
6. Sujetos negociadores del convenio colectivo
7. El contenido del convenio colectivo
8. Procedimiento de negociación
9. Vigencia del convenio colectivo
10. Administración e impugnación del convenio colectivo

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS COLECTIVOS

1. Conflicto colectivo. Concepto
2. Medidas de conflicto colectivo. Tipología
3. La huelga. Concepto
4. Tipos de huelga
5. Titularidad del derecho de huelga
6. Ejercicio del derecho de huelga
7. Calificación y efectos de la huelga
8. La huelga en servicios esenciales
9. El cierre patronal
10. Sistemas de solución de los conflictos colectivos
11. Sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos
12. El acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos

Análisis e Interpretación de Resultados de Encuesta

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía

Índice

Anexos

RESUMEN

La presente investigación está enfocada en la Libertad Sindical y la Garantía de los Derechos de los Trabajadores en el Ecuador, ya que he considerado que en nuestro país, a pesar de existir la normativa y políticas laborales suficientes para proteger al trabajador, por el contrario no se da por parte de las instituciones laborales competentes, los suficientes mecanismos de control de la normativa y políticas, para evitar actos atentatorios a la libertad y derechos sindicales.

He procedido a realizar un análisis jurídico del Derecho Sindical, a través del estudio de las normas legales nacionales e internacionales, aquellas que garantizan la libertad sindical y el derecho al trabajo.

A través de la investigación se ha logrado determinar el proceso dentro de la negociación colectiva y la suscripción de un contrato colectivo, hasta llegar a los Conflictos Colectivos, qué tipos de conflictos pueden darse en las empresas, analizando el derecho a la huelga y los sistemas de solución de conflictos existentes dentro del sistema laboral ecuatoriano.

INTRODUCCIÓN

Los modos de instrumentación de las reformas laborales en la última década han sufrido cambios. Es una realidad que la regulación laboral dentro de los sistemas jurídicos va en progresivo aumento, pero en general esta intervención estatal no ha comportado a su vez una disminución de la regulación heterónoma, al contrario ésta ha ido incrementándose paralelamente con el consiguiente enriquecimiento del ordenamiento laboral. Se ha producido más bien, una mutación en los rasgos definitorios de las normas laborales. Así, la flexibilidad como necesidad pragmática se ha impuesto por el imperioso requerimiento de tutelar jurídicamente todas aquellas circunstancias económicas y sociales que se producen como consecuencia de los vertiginosos avances tecnológicos y económicos que indefectiblemente afectan las relaciones laborales.

No cabe duda de que la trascendencia del estudio de la negociación colectiva y en general de la defensa de los derechos de los trabajadores y de las diversas fuentes del trabajo, dependen en gran medida de la importancia relativa del análisis jurídico y de la cultura jurídica que prevalece en el mismo.

He aquí que dentro de esta investigación, en el Capítulo I, se hace el análisis sobre el Derecho a la Libertad Sindical, el contenido de este derecho, quiénes son los titulares del mismo y la representatividad.

En el Capítulo II, se estudia la tutela del Derecho a la Libertad Sindical, revisando los mecanismos de tutela judicial, constitucional, administrativa y penal, que garantizan el cumplimiento del sindicalismo, así como el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que conforman el Comité.

Para el Capítulo III, se realiza el análisis de la Negociación Colectiva, sus consideraciones generales, tipos de convenios y la forma en la que están regulados dentro del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Los Conflictos Colectivos y el ejercicio de las acciones dentro del mismo es el tema de análisis del Capítulo IV, estando estas medidas dentro de aquellos considerados

como derechos de los trabajadores que se sienten perjudicados en sus derechos laborales.

Para finalizar esta investigación y teniendo en base lo estudiado en los cuatro capítulos, en los que se ha subdividido, se ha procedido a la redacción de las debidas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

1. Derecho Sindical y el Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es el resultado del intervencionismo del Estado. En rigor ese intervencionismo es su condición de existencia. De otra manera, la libertad que se le da a los empleadores conduciría a la mayor explotación de los trabajadores.

El punto personalísimo del Derecho Sindical como del Derecho al Trabajo, se traduce en la primacía del individuo como sujeto, fin y punto intelectual en referencia a la idea del derecho.

Según nuestra Constitución aprobada en el año 2008:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”¹

Haciendo referencia al artículo anteriormente transcrito, el mismo que habla sobre el Derecho del Trabajo, habría que observar que jurídicamente se atribuyen derechos y obligaciones en función del interés colectivo de los trabajadores e incluso de los empleadores, pero se mantiene fundamentalmente en la preservación de la autonomía de la voluntad en la negociación de las condiciones de trabajo aunque con ilimitaciones legales.

Las normas internacionales del trabajo no hacen distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, teniendo que recurrir a los Convenios 151 y 154, los que dicen que el derecho de los trabajadores de la administración pública a la organización sindical y la negociación colectiva, no obstante en varias disposiciones de la Constitución ecuatoriana se realiza esta diferenciación y discriminación que

¹ Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2012.

profundiza la división social del trabajo, aparte de que también se menciona en el tercer inciso del Art. 229 de la Carta Política, que en el sector público estarán sujetos al Derecho Laboral, sólo los “obreros y obreras”, cuya definición no se concreta, precisamente para intentar una exclusión de un sector de trabajadores que efectivamente cumplen labores primordialmente intelectuales, como por ejemplo el personal administrativo y profesionales de una empresa o institución, a quienes se les pretende ubicar en otro régimen, como es el Civil Administrativo, y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos a la organización sindical, a la contratación colectiva y al derecho al trabajo, que incluye la estabilidad en el trabajo.

De acuerdo a los Mandatos Nos. 2, 4 y 8, de la Asamblea Constituyente, se hacen anulaciones de normas vigentes de la contratación colectiva de trabajo, dejando sin efecto conquistas laborales intangibles e irrenunciables, como por ejemplo el Art. 326, numeral 2, siendo lo más grave es la violación del principio de la “autonomía colectiva”, consagrado en el Convenio 98 de la OIT.

El Convenio 98 de la OIT, dentro de su parte fundamental claramente especifica que no se debe discriminar a los trabajadores del sector público sino que más bien no deben menoscabarse sus derechos.

2. El contenido del Derecho Sindical

El Derecho Sindical es una rama del derecho del trabajo que toma en cuenta el interés colectivo y no el interés del individuo directamente. Este derecho no es la suma de intereses individuales sino su combinación en busca de la satisfacción de una necesidad común a pesar de que sus principales efectos económicos se manifiestan en la realidad individual.

El principal fundamento del Derecho Sindical es la existencia legal de las asociaciones profesionales legalmente reconocidas que actúan en defensa de los intereses de un grupo. Sus intenciones fundamentales son las asociaciones, los convenios colectivos de trabajo, y los conflictos colectivos. El reconocimiento de nuestro sistema legislativo a la legitimidad de la existencia de las asociaciones de trabajadores y de los derechos individuales no está en duda ya que la potestad

estatal, que permite su existencia y ejercicio, se encuentra manifestada en sentido positivo.

3. La libertad sindical en la Constitución

Los trabajadores y empleadores ecuatorianos tienen el pleno derecho a sindicalizarse libremente.

Así lo manda el artículo 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.”²

Se incluye además, el reconocimiento y garantía de nuevos sujetos y hechos de nuestra realidad y se constitucionaliza derechos antes constantes en la ley secundaria, así tenemos:

- Artículos 325 y 333: El reconocimiento y garantía del trabajo autónomo, de auto sustento y cuidado humano.
- Artículo 328: La revisión anual del salario básico.
- Artículo 329: El trabajo como un derecho de los pueblos.
- Artículo 329: La protección del trabajo de nuestros migrantes en suelo extranjero.
- Artículos 329 y 330: La garantía del trabajo de jóvenes y de personas discapacitadas.
- Artículos 331, 332: La igualdad de género y el reconocimiento de los derechos reproductivos en el trabajo.

² Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2012.

Reconociéndose “sectores sociales importantes y constitucionalizando principios constantes en la ley, pero no significan cambios sustantivos del Derecho Laboral y mucho menos significa la recuperación de los derechos conculcados”³. En razón, de que, las innovaciones son ajenas al ámbito central de la materia laboral, esto es, a la relación que se da entre el capital y el trabajo, a la protección y garantías para los trabajadores frente a los capitalistas. Constituyendo las reformas introducidas declaraciones que se tornaran en la mayoría de casos, inaplicables.

En referencia a los Mandatos Constituyentes, en sus enunciados principales, invocan los principios esenciales de esta disciplina: Derecho Protector, respeto y garantía del derecho de organización, la Contratación Colectiva, remuneración, estabilidad laboral, intangibilidad, irrenunciabilidad; pero inmediatamente en las subsiguientes frases o intercalando palabras, liquidan la existencia de las mismas, por ejemplo en el caso de la Constitución:

- Se elimina, el principio de que la legislación del Trabajo y su aplicación se sujetaran a los principios del Derecho Social (Art. 35 # 1 actual Constitución);

Reforma que significa abandonar toda la filosofía, principios, objetivos y método del derecho laboral como derecho social, es decir protector de los trabajadores debido a la desigualdad económica existe, misma que se buscaba paliar, generando desigualdad jurídica a favor del trabajador;

- Se elimina el principio de intangibilidad, garantizado en el Art. 35 # 3 de la Constitución Vigente.

La intangibilidad, constituye una tutela a los derechos de los trabajadores, que protege que estos no sean desconocidos por actos normativos (ley, reglamentos, decretos erga omnes), más la nueva redacción, textualmente manifiesta, “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, será nula toda estipulación en contrario”; (Art. 326.2) el termino estipulación equivale a convenio a contrato, y no a un acto normativo, por lo que se desnaturaliza totalmente el derecho de

³ Castro Orbe, Rubén. “Las sorpresas (¿?) de la Involución ciudadana sobre los Derechos Obreros”, Movimiento Al Socialismo - Ecuatoriana de la Liga Internacional de los Trabajadores.

intangibilidad, mismo que ya no tiene valor alguno frente a actos normativos, sean del legislativo, ejecutivo, seccional u otros.

- Se mutila el principio de irrenunciabilidad.

El texto constitucional vigente señala “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración...”

Mientras que el nuevo texto, (Art. 326.2) se limita a señalar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; eliminándose las palabras “disminución y alteración”; conocemos de ante mano cual va a ser la interpretación de la parte patronal, y también cual será la interpretación de Jueces e Inspectores del trabajo que sean enemigos de la clase trabajadora. La presente mutilación significa cercenar uno de los derechos fundamentales de la clase obrera.

- Se disminuye y coarta el derecho de organización.

Una de las formas de romper con el derecho de organización ha sido traspasar la mayor cantidad de trabajadores de la ley laboral protectora a la administrativa.

El gobierno continua en la misma línea, de sancionar al trabajo intelectual de técnicos, profesionales, de las empresas privadas con capital público, al traspasarlos a la legislación administrativa. (Art. 326. 16).

- Se coarta la libertad de la Contratación Colectiva.

Con el Mandato 8 y su reglamento, que disponen la revisión de los Contratos Colectivos, ajustándose a las regulaciones que dicte el Ministerio de Relaciones Laborales.

El nuevo articulado, robustece esa posición y dispone “Se garantiza la Contratación Colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley” (Art. 226.13). Dándose paso al hecho que una ley pueda suprimir derechos y garantías laborales logradas en Contratos Colectivos.

El artículo 2 del Convenio N°. 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) dice claramente:

- La constitución de organizaciones es libre y voluntaria y la filiación a las mismas debe ser a elección del trabajador,
- Las organizaciones tienen derecho a determinar su estatuto, a elegir libremente sus dignidades, a organizar sus actividades y formular programas de acción sin limitaciones provenientes de la intervención de autoridades públicas,
- Las organizaciones no pueden ser disueltas o suspendidas por vía administrativa,
- Las organizaciones tienen derecho a constituir federaciones o confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales,
- La adquisición de personería de las organizaciones, federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones restrictivas,
- Las legislaciones nacionales no pueden menoscabar las garantías establecidas en los Convenios y los Estados partes deben adoptar las medidas necesarias para el ejercicio del derecho de sindicación,
- Los trabajadores están protegidos contra actos de discriminación que menoscaben la libertad sindical como aquellos que pretendan sujetar el empleo de un trabajador a condición de su afiliación a un sindicato o desafiliación del que pertenezca o terminación de la relación laboral por causa de su afiliación sindical,
- Los sindicatos de trabajadores están protegidos contra la injerencia del empleador, especialmente de actos que se orienten a la dominación, financiación o control de las organizaciones por los empleadores,
- Debe crearse organismos necesarios para la observancia del derecho de sindicación,
- Los Estados partes de los Convenios deben adoptar medidas adecuadas para fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo por medio de contratos colectivos.⁴

⁴ www.derechoecuador.com

Al respecto también hay que hacer referencia al artículo 440 del Código del Trabajo que prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a fundar asociaciones profesionales o sindicatos que estimen convenientes.

Las necesidades de organizarse no es exclusivamente el resultado de la tendencia natural del hombre a ser sociables, ni tampoco es exclusivamente un imperioso mandamiento de la naturaleza, sino que es la respuesta a una necesidad histórica que exige desarrollar un concreto mecanismo de defensa de los grupos más débiles, como son los trabajadores.

Esto es un tema que a todos nos interesa y estimula para exigir que se cumpla la obligación.

El Código Penal, a la parte final del artículo 211, sanciona con penas de prisión al empleador que, por si o por cuenta de alguien ejerza coacción para obligar a otro a que por cualquier causa abandone o ingrese a una sociedad obrera determinada.

Las asociaciones o sindicatos de obreros en nuestro país están bajos la protección del Estado.

Así lo prescribe o dictamina el artículo 441 del Código del Trabajo en actual vigencia.

La protección señalada anteriormente está condicionada a que las asociaciones o sindicatos de obreros se forman para cumplir las siguientes finalidades:

La capacitación profesional;

La cultura y la educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo;

El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

Las demás que entrañen mejoramiento económico o social de los trabajadores y los intereses de la defensa de su clase.

El contenido esencial es el conjunto de derechos que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical, sin el cual, esta no puede ser reconocida, porque contribuye de forma primordial al desenvolvimiento de la actividad.

En particular forma parte del contenido esencial en el plano individual fundamentalmente el derecho a constituir sindicatos y a afiliarse en los mismos y en el plano colectivo el derecho de federación, confederación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga y el derecho a plantear conflictos colectivos.

Al estar agregados, considera que la falta de respeto a estos derechos, implica una lesión del derecho fundamental de la libertad sindical, siempre que tal limitación no encuentre su raíz en una justificación objetiva y razonable que obedezca a razones atendibles de protección de derechos e intereses constitucionales.

La libertad sindical colectiva es de hecho el elemento más relevante de la libertad sindical en general. Como señala Alfredo Villavicencio *“la protección a la organización sindical es el elemento primordial de la libertad sindical y el complemento indisoluble de la libertad sindical individual, puesto que de nada servirá garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación. Por esta razón, la libertad sindical colectiva conlleva la prohibición al Estado y a los empleadores de controlar o intervenir en la vida de las organizaciones sindicales”*⁵

Esta idea de la independencia sindical dentro del sistema de negociaciones colectivas parece responder a una convicción generalidad en la que se prescinde de explicaciones detalladas, la OIT hace constar en una de sus publicaciones sobre convenios colectivos:

⁵ Ermida, Oscar y Villavicencio, Alfredo, “Sindicatos en Libertad Sindical” (ADEC -ATC), Lima, 1991

“Es un principio consabido que la independencia de los sindicatos es un prerrequisito para una efectiva negociación colectiva y forma parte integral de la libertad de asociación”⁶

4. La titularidad del derecho a la libertad sindical

Tradicionalmente el campo de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo suscritas en el ámbito del derecho sindical, que usualmente excluyen a los servidores públicos, ha tendido a abarcar solamente a los trabajadores miembros de la organización que ha negociado el acuerdo.

Este es el caso de algunos países de América Latina como Argentina, Brasil, México y Panamá, en cuyas legislaciones laborales, se prevé que la convención ha de aplicarse también al resto de los trabajadores que laboran en la empresa o grupo de empresas cubiertas en la misma.

Pero en otros países como Colombia y algunas de Centroamérica se mantiene la norma tradicional de la cobertura restringida a los miembros de la organización sindical que interviene en calidad de parte en el proceso negociador.

De manera general en nuestro país, el Derecho Laboral en su concepción tradicional se ha caracterizado por un proteccionismo a ultranza de los trabajadores, siendo este su motivo o finalidad principal.

La concepción tradicional de nuestro derecho, es como lo señala el jurista Mario de la Cueva “la suma de principios e instituciones que procuran la protección inmediata del hombre en cuanto al trabajador”⁷

5. El contenido legal del derecho a la libertad sindical

El camino viable para el derecho sindical es la protección flexible de los trabajadores para que tome en cuenta las nuevas realidades económicas y políticas del país.

⁶ OIT, Manual del Trabajador, 1960, p. 7

⁷ De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1969.

Dentro del contenido legal del derecho sindical existen fundamentalmente tres áreas en lo laboral que deben ser flexibles, de manera que provean ciertas condiciones de trabajo:

a) La jornada de trabajo

Para Cabanellas, la jornada de trabajo es la *“duración del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”*⁸

Dentro del Mandato Constituyente No. 8, en sus considerandos se refiere a que *“la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social...”*, más adelante se dispone: *“Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores...”*⁹

b) Los salarios

Según el Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas, salario *“es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución in mediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”*¹⁰

En el Mandato Constituyente No. 2, queda especificado un límite máximo a la remuneración unificada, sin que en cambio se establezca una mínima que en algo compense el alto costo de la vida, se estipula en el Art. 8 que las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales *“acordadas en*

⁸ Cabanellas, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1989.

⁹ Mandato Constitucional No. 8, Ecuador.

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1989.

*contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación...*¹¹, tendrán un límite.

c) La terminación de las relaciones laborales.

De manera que en caso de negociación colectiva es adaptar estos tres puntos para lograr una protección flexible de los trabajadores.

6. La representatividad sindical

En el libro de Negociación Laboral del doctor Patricio Baca Mancheno se señala que *“la palabra sindicato tiene su origen en el término latino SYNDICUS que en Roma se designaba al procurador que representaba y defendía los intereses de una corporación”*¹²

Concluye el mencionado autor manifestando que la palabra Sindicato o Asociación de Trabajadores *“es un término que expresa representación, procuración, implica la idea de representación y defensa de los intereses profesionales”*.

Si se prefiere una definición más ambiciosa nos remitiremos a la que señala el doctor Patricio Baca Mancheno en su obra Negociación Laboral, cuando dice

*“el sindicato es un tipo de asociación profesional. Todo sindicato es una forma de asociación pero no la asociación profesional es un sindicato: la asociación constituye el género, el sindicato es la especie. La asociación profesional es el todo, el sindicato es la parte, el sindicato es la asociación profesional lo que la parte al todo”*¹³

*“El objeto del sindicato es la defensa, el estudio y la protección de los intereses económicos, culturales del gremio y de los asociados”*¹⁴

¹¹ Mandato Constitucional No. 2 – Ecuador.

¹² BACA MANCHENO, Patricio, Dr. Negociación Laboral, Loja, Ed. UTPL, 2005, pág. 78

¹³ IDEM, Pág. 77

¹⁴ IDEM, Pág. 78

En el ámbito laboral el lenguaje conceptual que utiliza *“nuestro Código del Trabajo denomina indistintamente Asociación Profesional o Sindicato a las organizaciones de los trabajadores o empleadores”*¹⁵

Las confusiones que por este asunto se han dado nos inducen a plantear las sugerencias de eliminar del articulado de nuestro Código Laboral, las expresiones “Asociación Profesional” en cuanto a identificar a la organización de los trabajadores para que se utilicen únicamente la palabra SINDICATO, porque esta palabra hermanaría, simbolizaría, representaría y resguardaría de la mejor forma al agrupamiento de trabajadores.

Las asociaciones o sindicatos de trabajadores están dotados de personalidad jurídica propia por el hecho de conformarse conforme a Ley y constan en el Registro que al efecto se lleva en la Dirección Regional del Trabajo.

¿Cómo se prueba la existencia jurídica de una asociación o sindicato? Se lo prueba mediante el certificado otorgado por la Dirección Regional del Trabajo.

Y ¿desde cuándo adquiere vida jurídica o desde cuándo queda reconocida la personería jurídica de una organización de trabajadores? Queda reconocida cuando se ha cumplido con el trámite que se establece en el Código del Trabajo y consecuentemente el Ministro ha dictado el Acuerdo Ministerial ordenando el registro del nombre y características en la Dirección Regional del Trabajo.

¹⁵ BACA MANCHENO, Patricio, Dr. Negociación Laboral, Loja , Ed. UTPL, 2005. Pág. 77

CAPÍTULO II

TUTELA DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

1. Mecanismos de tutela de la libertad sindical

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que *“la existencia en la legislación de normas de fondo que prohíban los actos de discriminación antisindical no es suficiente si las normas no van acompañadas de procedimientos eficaces para que se cumplan en la práctica”*¹⁶. Estos procedimientos cautelares pueden ser:

- De prevención,
- De reparación,
- De sanciones penales.

Siendo el Comité de Libertad Sindical la instancia en donde se analizan las demandas y quejas laborales en el plano de la libertad sindical, cuyo procedimiento se encuentran especificadas por el organismos internacional.

Los Convenios de la OIT, instituyen un procedimiento de tutela laboral para conocer de las causas que versen sobre *“las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores”* de manera que aplicación directa de Convenios de la OIT en causas que conozcan los tribunales está garantizada por el reconocimiento de los mismos.

2. Tutela judicial de la libertad sindical

Es responsabilidad del Estado evitar los conflictos que atañen a la libertad sindical, para ello debe participar en las relaciones sociales con diferentes como el intervencionismo, el cual se manifestará en actos legislativos; el dictado de normas protectoras de los trabajadores, con irrenunciabilidades de derechos, nulidad de los posibles y más que frecuentes renuncias e instauración de mecanismos administrativos que deban hacer eficaz la tutela.

¹⁶ OIT. José Marcos-Sánchez y Eduardo Rodríguez: “Manual para la defensa de la libertad sindical” –segunda edición, 2001

La intervención del Estado se manifiesta mediante una o más de las siguientes formas principales:

- a) La determinación reglamentaria de los sujetos, materias y niveles de la negociación colectiva.
- b) Determinación reglamentaria de los procedimientos de la negociación colectiva y de los métodos de solución de los conflictos a que de lugar
- c) Determinación reglamentaria de los niveles salariales y de las condiciones de trabajo y empleo.
- d) Participación del Estado en algunas o todas las fases de la negociación colectiva incluyendo la facultad del Estado para homologar o no los acuerdos de las partes
- e) La participación del Estado en la administración de los acuerdos surgidos de la negociación colectiva, incluyendo la solución de los conflictos a que pueda dar origen su interpretación y aplicación.

3. Tutela constitucional de la libertad sindical

Desde su creación, lo concerniente a la libertad sindical forma parte de los asuntos que trata el Ministerio de Relaciones Laborales, al que se asignan variadas funciones respecto al mismo.

Según Larrea Holguín “una de las glorias más puras de nuestra historia consiste en el progresivo afianzamiento de los derechos humanos en los textos constitucionales. Casi sin retroceso, paulatina pero constantemente, hemos ido logrado una mejor formulación de las garantías de la libertad e igualdad de los habitantes de la República en nuestras leyes supremas”¹⁷.

Si hacemos un análisis de lo que dice el jurisconsulto, cuando se trata de relaciones colectivas, en términos generales, el Estado deberá en primer término, reconocer la libertad sindical y el derecho de huelga y admitir la negociación colectiva como un

¹⁷ Castro Patriño, Iván, DIMENSIÓN JURÍDICA DE LA ORALIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LAS REFORMAS LABORALES, Conferencia dictada por el Doctor Iván Castro Patiño en el II Congreso Internacional de Derecho Laboral Internacional realizado el 2 y 3 de febrero del 2006, organizado por la Comisión de lo Laboral y Social del H. Congreso Nacional y la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil

instrumentos para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obviamente sin inmiscuirse en las relaciones entre las partes salvo en lo que puedan afectar al orden público.

De manera que en el plano laboral se destaca el Art. 33 de la Constitución que dispone que la legislación laboral y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.

Es indudable que las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en el código de trabajo

4. Tutela administrativa de la libertad sindical

La tutela administrativa se da en primer lugar, reglamentando la negociación colectiva, interviniendo administrativamente, de conformidad con las previsiones en el procedimiento negociador, con el objeto de la negociación, en la celebración del convenio, en su eficacia, etc.

El Estado determina la procedimentalización de la negociación colectiva, imponiendo un determinado trámite a seguir, que a menudo es rígido, formal y burocrático, de manera que se promueve una determinada estructura negocial.

5. Tutela penal de la libertad sindical

El Estado debe, en principio, reconocer la desigualdad de las partes y procurar aminorarla, la medida de ello puede ser muy variable.

Para Arroyo Zapatero¹⁸ el incumplimiento de las condiciones laborales, conlleva una condena dentro del ámbito penal, estando incorporado en la legislación punitiva de varios países como el nuestro.

“La incidencia del Derecho Penal en la relación laboral encuentra hoy su fundamento en la defensa de los intereses de los trabajadores. En la sociedad liberal por el contrario, el trabajo cobra relevancia penal como sujeto activo del delito”. En el avance que en este sentido ha realizado el Derecho Penal es considerado todavía insuficiente, acusando a esta rama jurídica de excesiva preocupación por los intereses ligados al Derecho de propiedad o de crédito, en contra de otros intereses incluso económicos, de igual o mayor relieve”¹⁹

En el derecho penal las transgresiones al conjunto de normas jurídicas penales que regulan las relaciones de trabajo se castigan a través de Derecho Penal

El estudio de los diversos tipos delictivos castigados en el derecho comparado que atenta contra la libertad de trabajo y de asociación, o en general contra los derechos de los trabajadores pueden agruparse de la siguiente forma:

- a) Delitos contra la Libertad de Trabajo;
- b) Delitos contra la Seguridad e Higiene en el Trabajo y
- c) Otros delitos.

La determinación legal de los sujetos del derecho de negociación parece obedecer al propósito principal de fijar el ámbito de aplicación de la negociación y de la convención resultante, excluyendo a ciertos sectores de actividad o profesionales, respecto de los cuales se estima apropiado aplicar otros mecanismos de determinación salarial y de condiciones de trabajo.

¹⁸ ARROYO ZAPATERO, Luis, La protección penal de la seguridad del trabajo, Ediciones y publicaciones, Madrid, 1981, p.20

¹⁹ Fernández, Miguel, “Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo” en Protección penal de los derechos de los trabajadores, Jornadas Organizadas por Jueces para la Democracia, Universidad Compostela, 1985, p. 111

Al regular lo atinente al reconocimiento del derecho de negociación a trabajadores no sindicados pero coaligados, la legislación expresa políticas expresas en relación con el sindicalismo.

En un importante número de casos, la legislación establece una ritualidad procesal, en que los métodos de solución de los conflictos que pueden derivar de la negociación colectiva se suceden en forma legal, rígida, con plazos perentorios y sin que las partes puedan elegir el orden en que acudirán a uno y otro de los métodos consignados por la ley, o a otros medios, para zanjar sus diferencias.

CAPÍTULO III

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Consideraciones generales

La negociación colectiva puede ser definida como el proceso de diálogo entre los trabajadores y sus representantes y el empresario o sus representantes. Está encaminado a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo en un ámbito determinado. Cumple la negociación colectiva una doble función:

1º) Función social: puesto que facilita la composición de intereses entre empresarios y trabajadores y legaliza los logros de las reivindicaciones laborales, con ello mejora las condiciones individuales en las que se desenvuelve el trabajo.

2º) Función económica: puesto que interviene en la ordenación de la economía de las empresas en tanto en cuanto, los aspectos laborales inciden en otros en los costes de producción.

El derecho a la negociación colectiva forma parte de la vertiente colectiva del derecho fundamental a la libertad sindical, ahora bien, el derecho a la negociación colectiva tiene una base constitucional específica que prevé literalmente que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

2. Negociación colectiva

La negociación colectiva *“es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador*

*y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto*²⁰.

Del artículo señalado, se colige que la autonomía para la negociación colectiva se desprende de dos principios fundamentales: la idea de una autodeterminación colectiva y democrática de los propios trabajadores y, por otra parte, con ello lleva a cabo el principio de protección en el derecho laboral.

Hay que anotar que los intereses de los trabajadores son de dudable garantía cuando las coaliciones actúan bajo la influencia patronal o del estado, es por ello que la autonomía colectiva desde un principio no tolera mezcla alguna con los intereses patronales o estatales, sino que al contrario presupone tomar partido de forma absoluta a favor de los intereses de los trabajadores.

De manera que la independencia sindical ha de proteger a los trabajadores contra una tergiversación de los contratos colectivos reconocidos jurídicamente.

3. El convenio colectivo

El contrato o pacto colectivo de trabajo, consiste en la celebración de un convenio entre uno o más empleadores o una asociación de empleadores con una o más asociaciones, sindicatos, comité de empresa de trabajadores, ambas partes legalmente constituidos y representados y con personería jurídica, con el objeto de sentar las bases, principios y condiciones conforme a las cuales se celebran en lo sucesivo entre los mismos empleadores y trabajadores, los contratos individuales de trabajo determinado en el contrato colectivo.

Existe la eventualidad de que uno o varios trabajadores no pertenezcan a la asociación, sindicato o comité de empresa, por lo que la Corte Suprema de Justicia, con el fin de amparar a todos los trabajadores sin distinción alguna de sus derechos, resolvió: *“Que el contrato colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores, que suscribió” (RES CSJ 8 marzo 1990, R.O. 412 abril 1990)*

²⁰ Código del Trabajo del Ecuador, Art. 220.

4. Tipología de convenios colectivos

Para los efectos jurídicos, se pueden distinguir distintos tipos de convenios colectivos, entre los que podemos citar:

- Convenios colectivos celebrados dentro del de ámbito nacional, los mismos que rigen en todo el territorio del estado, país o nación.
- Convenios colectivos celebrados dentro del ámbito provincial.
- Convenios colectivos celebrados dentro del ámbito local.

5. La regulación del convenio colectivo en el Código de Trabajo Ecuatoriano

En el Ecuador existen dos ordenamientos jurídicos para regular las relaciones en el trabajo de los servidores que pertenecen al sector público y al privado. En lo que se refiere a los servidores públicos están amparados en la Ley Orgánica de Servicio Público y con posterioridad se expidieron leyes como la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control del Gasto Publico y la Ley de Remuneraciones que en una u otra forma contienen normas a regir a los servidores públicos

El sector privado está regido por el Código del Trabajo que regula las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores, llámense empleados u obreros de las industrias que están a cargo del Estado y demás personas jurídicas de derecho público y los trabajadores de los ferrocarriles del Estado, obreros del los Cuerpos de Bomberos etc., contemplados en el Código del Trabajo.

La contratación colectiva de trabajo del sector público necesita que tenga un régimen especial para las reclamaciones en reacción al derecho de asociación, contratación colectiva y huelgas. Además debe contener de un instrumento de paz y armonía antes de una arma de desestabilización pública y social.

Las prestaciones que pacten los empleadores y los trabajadores en el contrato colectivo, deben ser justas y posibles, por lo que paradójicamente podríamos afirmar que tan mal empleador es el que da más de lo que tiene, como el que da menos de lo que puede ya que en el primer caso produce desfinanciamiento de la entidad o

empresa y en el segundo caso, produce el descontento e inconformidad de los servidores.

Nuestro Código Laboral (Art. 461) señala unas funciones típicas del Comité de Empresa. Veamos las más importantes:

- Intervenir en la celebración del contrato colectivo, lo cual lo hace a través de los representantes legales establecidos en los estatutos;
- Representar a los trabajadores en el trámite del conflicto colectivo;
- Resolver de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se suscitaren entre los miembros del Comité, la Directiva y la Asamblea General;
- Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
- Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial y extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no pudieren reclamar sus derechos por sí mismos.

En síntesis: su función peculiar es conciliar la autoridad del empleador con los derechos de los trabajadores.

Expresamente, el Código del Trabajo establece las siguientes obligaciones para el Comité de Empresa:

- Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el Comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el Comité en asamblea general;
- Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriben los respectivos estatutos;
- Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del Comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
- Controlar los fondos del Comité y responder de su inversión;

- Cumplir con las instrucciones del Comité de Empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones periódicamente.

6. Sujetos negociadores del convenio colectivo

Las bases sobre las cuales se celebraran en lo sucesivo entre el mismo empleador y los mismos trabajadores, se refieren sobre todo a los sueldos y salarios las horas de trabajo, la calidad de trabajo, los descansos y más particularidades que puedan presentarse de acuerdo a la naturaleza de la industria o labor empresarial que se trate.

Las partes contratantes deberán acreditar su capacidad para comparecer a la celebración del contrato colectivo, así los trabajadores deberán acreditar las calidades de dirigentes con la presentación de la correspondiente documentación legalmente conferida, y los empleadores podrán justificar su representación conforme al derecho común.

Generalmente el proceso de discusión y revisión del contrato colectivo laboral, carece de una regulación adecuada, en consecuencia, con la finalidad de ocasionar perjuicios a la parte empleadora, se hace ostensible por parte de los trabajadores la amenaza de llevar a efecto una huelga, para el supuesto caso de que la parte empleadora no acepte las pretensiones de los trabajadores.

7. El contenido del convenio colectivo

Como requisito esencial para la celebración de un contrato colectivo de trabajo, es que se debe tramitar ante el Director o Subdirector del Trabajo y a falta de ellos, ante el Inspector Provincial de la correspondiente provincia. El documento se extenderá por triplicado que será distribuido un ejemplar para cada una de las partes y el tercero quedará en el archivo de la Autoridad que legalizó

En lo que se refiere a la determinación del número de trabajadores, el Art. 240 reformado del Código del Trabajo dice:

“Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará, el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la Asociación contratante y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato”.

En lo que se refiere a la suspensión temporal de contrato colectivo de trabajo, esta circunstancia deberá estar constando en el texto del contrato para que pueda *“ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta puede durar y si el trabajador dejara o no de percibir su remuneración”* (Art. 241 del Código del Trabajo).

“En una empresa pueden existir una o varias ramas de trabajo; así mismo en una empresa pueden existir varias asociaciones de trabajadores. Con la asociación es el elemento indispensable en la contratación colectiva, es preciso examinar los casos que pueden presentarse: si hay diversas asociaciones, pero dentro de la misma rama de trabajo, debe intervenir como parte contratante la que tenga en su seno mayor número de trabajadores. El contrato que se estructure no deberá tener condiciones menos favorables de las que gocen todos los trabajadores de la rama de trabajo, a virtud de los contratos individuales vigentes. Si las asociaciones pertenecen a varias ramas de trabajo, no puede celebrarse con la sola intervención de una asociación, sino que todas deberán acreditar “representantes; salvo que cada rama celebre contrato colectivo aparte, por medio de su respectiva asociación. En todo caso, se fijará el número de trabajadores de la asociación y el número de trabajadores pertenecientes a ella que presten servicios al patrono, a la fecha del contrato” (Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo. Dr. Aníbal Guzmán Lara Pág. 66)

“Los contratos colectivos de trabajo no amparan, a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente se financien con impuestos fiscales o municipales” (Art. 247 del Código del Trabajo). Resolución de la Corte Suprema de Justicia (actual Corte Nacional de Justicia) *“Que el Art. 253 (actual 253) del Código*

del Trabajo no es aplicable a los empleados con nivel directivo o administrativo, de las entidades privadas con finalidad social o pública”.

8. Procedimiento de negociación

Como manifestamos anteriormente todo contrato colectivo de trabajo es revisable ya sea en forma total o parcialmente cuando se cumpla el plazo convenido y en caso de no haberse estipulado el correspondiente plazo el contrato colectivo de trabajo será revisado cada dos años a pedido de cualquiera de las partes.- *"La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable el Art. 233 en la parte relativa a las indemnizaciones siempre y cuando el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores".*(P.L 2000 1 RQ-S.144 18- ago-2000).

Una vez revisado el contrato colectivo del trabajo, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma del mismo podrá separarse del trámite del contrato, quedando obligado a celebrar con sus trabajadores otro contrato colectivo, por separado.

9. Vigencia del convenio colectivo

De conformidad con el Art. 239 del Código del Trabajo en vigencia, la duración del contrato colectivo puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por el tiempo de duración de una empresa o por la terminación de una obra determinada. En consecuencia, los contratos colectivos son susceptibles de ser revisados o terminados.

Cuando el contrato colectivo de trabajo celebrado dentro en una provincia con empleadores y trabajadores de una misma rama de industria, se cuenta con las dos terceras partes de los mismos, será obligatoria para todos los empleadores y trabajadores si así se resolviere por decreto ejecutivo.

El contenido del contrato colectivo de trabajo declarado obligatorio en cualquier tiempo, siempre que existan las condiciones económicas que lo justifiquen se podrá

proceder a la revisión del mismo a petición de los empleadores y trabajadores que representen a las dos terceras partes.

La proliferación de conquistas laborales no siempre han sido solicitadas por los trabajadores sino que el Congreso con el fin de cumplir las promesas de campaña electoral, ha incorporado un sinnúmero de beneficios a los trabajadores, quitando en esta forma la iniciativa y empuje a la contratación colectiva de trabajo, cuyo contenido en vez de reivindicar aspiraciones se ha limitado a exigir el cumplimiento del ordenamiento legal que en su caso han sido repetidas con mayor o menor beneficio para el trabajador. Así se explica por queden la mayoría de los contratos colectivos de trabajo del sector público, el objeto principal de negociación sean duplicados los beneficios ya contemplados en el Código del Trabajo, como son: salud, becas, capacitación, etc., una serie de subsidios, bonificaciones, gratificaciones por enfermedad, por matrimonio, por muerte, etc., del trabajador o sus familiares, pero sin que remotamente se piense en el mejoramiento de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo o en la posibilidad de producción o la productividad en el trabajo o en el servicio.

El contrato colectivo declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario que contenida en el contrato individual o colectivo celebrado con anterioridad, salvo aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.

Para el caso de que se produzca la disolución del sindicato, asociación o comité de empresa de los trabajadores que intervino en la celebración del contrato colectivo laboral, de conformidad con el Art. 243 del Código del Trabajo, los trabajadores continuarán prestando sus servicios hasta cuando concluya el plazo de duración de dicho contrato.

Los contratos colectivos de trabajo se terminan por la mismas causales contemplados en el Art. 169 del Código del Trabajo en sus numerales 1, 2, 3, 4 y 6, es decir por causas legalmente provistas en el contrato, por conclusión de la obra, periodo de labor o servicio objeto del contrato, por muerte o incapacidad del empleador, y por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

10. Administración e impugnación del convenio colectivo

Comité de Empresa es sinónimo de representatividad y representación es el conjunto de personas que representan a una colectividad, corporación, etc.; quizá el organismo más trascendental en la vida sindical.

En concreto, se trata de un organismo representativo de los trabajadores, cuya razón de ser es la defensa de los derechos de su clase.

En otros términos, es la contraparte de la empresa a la cual presta sus servicios; de esta manera, en la agrupación que responde al ideal común de los trabajadores que no es otra que el conseguir mejores condiciones de trabajo para todos sus representados.

Desde luego, la Directiva del Comité de Empresa, conforme lo establece el artículo 459 del Código del Trabajo necesariamente debe estar conformada por diversas ramas de trabajo de la empresa, lo cual no rige para las otras formas de asociación.

Es más, hay que añadir en nuestro país por mandato de la Ley, es el Comité de Empresa la corporación que debe, en forma excluyente de cualquier otra asociación, intervenir en el conflicto colectivo y es tan excluyente su presencia en él, que en las empresas que tal Comité no existe, debe elegirse un Comité Especial, llamado de huelga para intervenir en el conflicto.

La nulidad de contrato colectivo de trabajo sea por falta de capacidad de las partes, el consentimiento, solemnidad u otro motivo legal, únicamente puede ser alegado por la parte trabajadora.

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS COLECTIVOS

1. Conflicto Colectivo. Concepto

El Conflicto Colectivo, dice la doctora Nelly Chávez de Barrera en su libro “Derecho Laboral Aplicado”, *“es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas”*.

Procede cuando se ha suscrito un conflicto entre el empleador y sus trabajadores a un grado tal que se vuelve insolucionable por las partes.

Algunos autores distinguen entre controversias y conflictos. El conflicto es simplemente la oposición de intereses entre el patrono y el trabajador. En cambio, la controversia se da cuando se hace necesario tutelar esos intereses a través de un proceso.

Los conflictos colectivos son controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional, siendo el mismo estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por la vía pacífica.

Las Relaciones de Trabajo como campo disciplinario que atiende el estudio de las relaciones entre capital y trabajo, tiene entre sus objetos de análisis el tema de los conflictos laborales. Lo que plantea un reto clave en el mundo del trabajo. El conflicto es una institución o proceso que utilizan las partes para contribuir a la conquista de sus objetivos. Es un hecho connatural a la relación de trabajo. Es un medio de presión que coadyuva al alcance de objetivos previamente determinados. Incluso, se entiende que el sólo anuncio de un conflicto, es ya en sí mismo una arma de presión. Las partes anuncian sus armas de presión con fines disuasivos, en un primer momento.

La dimensión del conflicto que interesa a las Relaciones de Trabajo, no se circunscribe sólo a los denominados legales. Se entiende más bien, que cuando las partes acuden a las instancias públicas -por ejemplo la Administración del Trabajo- para plantear una demanda con carácter conflictivo, igualmente cuando acuden a la Administración de Justicia, no es el inicio de la situación conflictiva misma. Ella viene, con toda seguridad, planteándose previamente en el marco de las relaciones directas. Hay desavenencias, que no obstante el intercambio directo entre las partes, que suele ser la instancia primaria de atención a las controversias, no pudieron ser satisfechas o resueltas. Alfonso (1967:426) en su clásico *"Estudio Analítico de Ley del Trabajo Venezolana"* resalta *"la huelga y el lock-out no son los conflictos propiamente, sino tan sólo el desenlace de los mismos"*.

Las cuestiones que distinguen al Conflicto Colectivo son:

En primer lugar, la confrontación que se da entre una organización de trabajadores y uno o más empleadores.

En segundo lugar, es un trámite especial, que se ejecuta en dos instancias.

En tercer lugar, son procesos que son resueltos por tribunales especiales, presididos por Autoridad del Trabajo.

Y, en cuarto lugar, son procesos que necesariamente deben pasar por la mediación obligatoria.

2. Medidas de conflicto colectivo. Tipología

Las medidas de conflicto colectivo son medios de presión unilaterales de los sujetos en conflicto con la finalidad de conseguir una solución favorable a sus propios intereses

Por parte de los trabajadores cabe destacar las siguientes medidas:

1) La huelga como derecho fundamental, que consiste en el cese del trabajo; durante la misma pueden existir piquetes de trabajadores que informan sobre los motivos de la huelga y pretenden persuadir a quienes no la secundan.

2) El boicot, que consiste en el intento por parte de los trabajadores de impedir las relaciones comerciales de los empresarios en conflicto con terceros.

3) El ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, de reunión y manifestación

Por parte del empresario, fundamentalmente, las medidas son las siguientes:

1) El cierre patronal o clausura temporal del centro de trabajo.

2) El ejercicio del poder de dirección del empresario a través de políticas de movilidad de trabajadores, retribuciones, sanciones, premios, etc.

3) El ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión, de reunión y de manifestación.

3. La Huelga. Concepto

La Huelga, consiste en la interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde se desarrolla la actividad laboral, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa establecimiento o faena, con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo.

La Real Academia de la Lengua Española define a la huelga como. *“Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos...”*

En la parte final del artículo 467 del Código del Trabajo ecuatoriano se define a la huelga así: *“Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por parte de los trabajadores colegiados”*.

De las definiciones transcritas podemos extraer como características de la huelga las siguientes:

- 1.- Es cesación colectiva de trabajo;
- 2.- Por parte de trabajadores coligados;
- 3.- Es hecho culminante y definitorio dentro de un conflicto colectivo.

Aunque el Código del Trabajo parece considerar que huelga y conflicto colectivo son lo mismo, si se examina detenidamente lo que son lo uno y la otra se tiene que el conflicto es toda situación que confronta a los trabajadores organizados y a sus empleadores; en cambio la huelga es, si se quiere; el hecho más saliente y aun definitorio dentro del conflicto, el mejor medio de presión que tiene la clase trabajadora pero, tan no es el conflicto en sí, que no en todos los casos se llega a la huelga.

Por su misma condición de suspensión colectiva del trabajo, que significa que se suspende la producción de el mundo y, consecuentemente, en nuestro País, es el mejor medio de presión que tienen los trabajadores ya sea para hacer respetar sus derechos cuando han sido irrespetados o incumplidos, ya sea para alcanzar aspiraciones casi siempre insatisfechas en las relaciones obrero patronales.

Como se expresa en el Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales, de la misma autora.

“Siendo la mejor arma para decidir el permanente conflicto de intereses que existe entre el capital y el trabajo, en la historia del derecho social, la huelga ha tenido la misma suerte que la organización de los trabajadores: comenzó por ser delito, negación del derecho que como tal debía ser perseguida y aplastada, para luego pasar a la fase de tolerancia y finalmente a constituir en la actualidad un derecho reconocido y garantizado prácticamente en todas las legislaciones del mundo.”

En efecto, dentro del conflicto colectivo la huelga, es la mejor arma, el medio de presión más idóneo para alcanzar lo que los trabajadores coligados se proponen cuando se van al conflicto. Pero, también hay que decirlo, que es una medida extrema, de ella se sabe cuándo o cómo empieza pero no cuándo y cómo va a

terminar por lo que debe utilizarse únicamente cuando se han agotado los canales del diálogo, de la negociación; tanto más cuanto que como está actualmente la Ley, la mediación es un paso obligatorio en el trámite del conflicto.

Por su misma característica de ser medio que la Ley pone en mano de los trabajadores organizados, la huelga constituye la más objetiva expresión del permanente conflicto de intereses que se da entre los factores humanos de la producción, generalmente contrapuestos entre sí, que son empleadores y trabajadores. Aunque actualmente esta posición antagónica en alguna medida se ha neutralizado pues ni al empresario moderno ni a la clase trabajadora organizada le interesa vivir en permanente contradicción.

El derecho de huelga prácticamente no existe en la función pública. Solo los trabajadores amparados por el Código del Trabajo, salvo las excepciones previstas en el artículo 35 de la Constitución del Ecuador, pueden hacer huelga. La Constitución estipula que está prohibido paralizar las actividades del sector público, y en particular aquéllas en materia de salud y los servicios de distribución de agua y electricidad, que no entran en la definición que hace la OIT de los servicios esenciales, así como en educación, justicia, seguridad social, transporte, servicio de aguas, energía eléctrica y distribución de combustibles, que entran en dicha definición. Según el Decreto 105 del 7 de junio 1967, quienes contravengan esta disposición incurrir en penas de cárcel que oscilan entre dos y cinco años.

En el sector privado sólo puede declararse una huelga a nivel de empresa o de fábrica. La ley restringe además este derecho en la mayoría de los sectores, imponiendo un período de reflexión de 10 días - que en algunos sectores, como en la agricultura, se extiende hasta 20 días - antes de poder ir a la huelga. Deben garantizarse servicios mínimos, con la presencia de al menos el 20% de la mano de obra. Antes de convocar una huelga, un 50% de trabajadores/as de la empresa, sindicalizados o no, deben declararse a favor de ella. La ley prohíbe que las federaciones y confederaciones lancen una convocatoria de huelga. Las huelgas de solidaridad y los boicots están además limitados a un máximo de tres días.

A continuación cito Jurisprudencia de la OIT:

520. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos. (Recopilación de 1996, párrafo 473; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282; y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 491.)

521. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales. (Recopilación de 1996, párrafo 474 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 356; 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 120; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183; 311.er informe, caso núm. 1934, párrafo 126; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368; 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 522 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505.)

522. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales. (Recopilación de 1996, párrafo 475 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 176; 316.º informe, caso núm. 1930, párrafo 365; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1665.)

523. El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87. (311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405)

525. La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio núm. 87. (Recopilación de 1996, párrafo 478 y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686.)²¹

²¹ La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta adición)

La Comisión de Expertos ha advertido que la huelga sólo podría ser objeto de restricciones cuando se trata de servicios esenciales, entendiendo por tales sólo aquellos cuya suspensión puede poner en peligro total o parcial la integridad o la seguridad de una población, y ha instado al gobierno para que defina de la manera más clara y precisa posible aquellos servicios esenciales. Con frecuencia el gobierno confunde los conceptos de servicio público y servicio esencial, abriendo la puerta de la ilegalidad a la huelga en numerosas actividades que no son esenciales.

Las autoridades continúan aplicando la norma que establece la prohibición de huelga para federaciones y confederaciones. Las disposiciones de derecho interno aducidas por las autoridades, son contrarias a los compromisos internacionales de Ecuador en relación con los Convenios números 87 y 98.

El Convenio 98, claramente especifica que:

“Artículo 1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.... Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

ICTUR apoya la propuesta del movimiento sindical para que el derecho a la huelga se extienda también a las “federaciones y confederaciones”. Es de vital importancia la precisión en el sentido que la “declaratoria de ilegalidad de una huelga solo podrá realizarla una autoridad judicial”. Quitándole de una vez por dados las facultades que hoy tiene el gobierno de ser juez y parte en la definición de ilegalidad o no de una huelga.

4. Tipos de huelga

- Huelga laboral: es la que tiene lugar por causas derivadas de la propia relación de trabajo.

- Huelga extralaboral: es la que se lleva a cabo por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

- Huelga de solidaridad o simpatía: los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan.

a. Según el comportamiento que se lleve a cabo en la huelga: cabe distinguir:

- Huelga turnante o rotatoria: es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado, alterándose sucesivamente en la cesación, en el trabajo con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción.

- Huelga estratégica, tapón o trombosis: es aquella que afecta tan sólo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero que comunica sus efectos en cadena a los demás ámbitos, consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.

- Huelga de celo o reglamento, consiste en una ejecución minuciosa y reglamentaria del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo.

- Huelga intermitente: son aquellas en la que se alterna momento de normalidad laboral y de cesación del trabajo. posee una tipología bastante variada: alternancia de horas de trabajo y huelga a lo largo del día, de días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o períodos más amplios.

- Huelga de brazos caídos: o huelga a pie de fábrica, en las que los trabajadores no abandona las instalaciones de la empresa, se establecen turno de relevo para ocuparla permanentemente.

- Huelga escalonada cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente, unas después de otras.

- Huelga general: la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

5. Titularidad del derecho de huelga

Según lo dispuesto en el artículo 498 del Código la huelga únicamente pueden declararla:

1.- El Comité de empresa. En este supuesto la declaratoria de huelga la suscribirán quienes estatutariamente ejerzan la representación legal, pero acompañarán el acta de la sesión en la que el comité reunido en asamblea resolvió ir a la huelga; y

2.- “Por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. En este caso, el escrito en que se comunica a la autoridad la declaratoria de huelga, irá suscrito por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa”.

6. Ejercicio del derecho de huelga

Según el artículo 497 del Código de la Materia, la huelga puede declararse:

1.- *“Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuera negativa”*

Tomando en cuenta lo grave que es para una empresa que sus trabajadores le declaren la huelga, es sumamente importante que notificado el empleador con el pliego de peticiones, lo conteste en términos tales, que no haya lugar a la declaratoria por falta de contestación o por contestación totalmente negativa.

2.- *“Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante”.*

En relación a esta causal se deben anotar dos cosas: Que siendo la huelga un derecho protegido por la Ley, hacer uso de él no puede ser motivo para que uno o más trabajadores sean despedidos, pero si de hecho el empleador lo hace, los trabajadores podrán declarar la huelga. El otro asunto es que aunque la huelga es un derecho, no es la guerra y en tal virtud los dirigentes de la huelga harán conocer el perjuicio que les acarrea el ejercicio de actos violentos contra los bienes de la empresa o contra el empleador o su representante.

3.- *“Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores”.*

Lo que puede acotarse respecto de esta causal es que, si se va a declarar la huelga por esta causal, los trabajadores deberán cerciorarse de que la omisión no proviene de sus Vocales. Si se toma que la resolución de ir a la huelga la toman ya sea el comité de empresa en asamblea general o la mitad más uno de los trabajadores, es difícil que la causal se dé porque quienes están dirigiendo la huelga previamente explicarán a sus compañeros las razones por las que se va a tomar esa medida y no es explicable que se proceda así siendo que la omisión es de parte de quienes están representando a los trabajadores porque si ellos son los que faltan no se justificaría la huelga.

4.- *“Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad, sean aceptadas en la totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa para este efecto”*

En relación a esta causal hay que analizar lo siguiente:

- a) Que no se produzca la conciliación en la audiencia convocada precisamente para conciliar por lo que quizá es el momento más oportuno para declarar la huelga, si no se han producido situaciones emergentes como el retiro de maquinaria.
- b) Quizás es el momento más oportuno porque ya se han agotado los canales de la conciliación y los empleadores irán al término de prueba bajo esa presión que,

definitivamente, es el momento más idóneo puesto que para el empleador la huelga puede significarle compromisos que no se cumplen, maquinaria que se estropea, es decir que los daños son impredecibles y ello inclinará el ánimo hacia la solución que, de común acuerdo, siempre podrá producirse. El conocimiento, por parte del empleador, de que está ya tomada por parte de los trabajadores la decisión de ir a la huelga, siempre facilitará una inclinación al acuerdo mediante una mutua cesión de posiciones puesto que ella siempre producirá incertidumbre también entre los trabajadores

5.- *“Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479”*

Este caso difícilmente se da porque ni la autoridad que preside el Tribunal ni sus vocales querrá dar motivo a la declaratoria de huelga.

6.- *“Si dentro de la etapa prevista en el artículo 488, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.”*

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante y de asistencia de los trabajadores conferida en funcionario que convocó a dicha reunión.”

Respecto a esta disposición deben hacerse dos acotaciones: la primera es que la mediación obligatoria está contemplada en el artículo 470 y la segunda que, en relación a los empleadores, el término fenece, y concluye la mediación obligatoria, si ellos no concurren a dos sesiones consecutivas convocadas para el efecto; pero, si son los trabajadores los que faltan, tienen que esperarse que decurra el término de los quince días a que se refiere el artículo 470, ya mencionado.

7.- *“Si el empleador sacare maquinaria con el objeto de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipsofacto. Inmediatamente notificarán al Inspector del Trabajo de su jurisdicción quien*

verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.”

La facultad de declarar la huelga en el caso previsto en este numeral tiene por objeto precautelar los intereses de los trabajadores en el caso de que el empleador pretenda dismantelar la industria por cuanto en primer lugar desaparecería el efecto presionador de la huelga y, por otra parte, dismantelada la industria o negocio, los trabajadores no tendrían en qué hacer efectivos sus derechos si la empresa empleadora no posee otros bienes. Es lo que se conoce como la huelga ipso facto.

A las causales anotadas hay que añadir la prevista en el artículo 233 para el caso de que, notificado el empleador con el proyecto de revisión del contrato colectivo, despidiere a uno o más trabajadores...

La declaratoria de huelga con sujeción a las causales y en la circunstancias que se dejan enumeradas incide en la declaratoria de la legalidad de la huelga.

7. Calificación y efectos de la huelga

El escrito de declaratoria de huelga debe contener:

1.- Designación de la autoridad a quien se dirige: Inspector del Trabajo, en el caso del artículo 233, cuando el conflicto no está aún en conocimiento del Tribunal o Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Fuera de este caso se dirige al mismo Inspector o Subinspector del Trabajo pero como Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

2.- Nombres de los comparecientes, integrantes de la directiva del comité de empresa. Si no hay comité de empresa se expresará de manera general: los trabajadores de la empresa.....

3.- Identificación del conflicto

4.- La manifestación de que los trabajadores: ya sea el Comité de Empresa, o la mitad más uno de los trabajadores si no hay tal Comité, decidieron irse a la huelga, con la indicación de la causal o circunstancia en que se fundamentan; si se va a declarar la huelga ipso facto se detallará la maquinaria, que el empleador ha sacado con el objeto de dismantelar la industria o negocio.

5.- Indicación de que se acompaña el acta de la asamblea en la que los trabajadores tomaron la dedición;

6.- La petición de que se notifique a la autoridad policial a fin de que dicha institución tome las providencias de seguridad previstas en el artículo 499 de la Ley de la materia:

7.- La petición al Inspector en el sentido de que proceda, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, al levantamiento del acta inventario de los bienes de la Empresa.

8.- Firmas de los comparecientes y su abogado.

Cuando las relaciones obrero – patronales han llegado a un grado tal de deterioro, de posiciones contrapuestas, insolucionables directamente por las partes, los trabajadores deciden ir al Conflicto Colectivo. En este caso nuestro Código del Trabajo establece un procedimiento a seguirse, conceptuado en dos instancias y a través de cuatro fases.

PRIMERA INSTANCIA

En la primera instancia se llevan a cabo las siguientes fases:

Primera fase:

- 1.- Presentación del Pliego de peticiones ante el Inspector del Trabajo.
- 2.- Notificación al empleador, concediéndole tres días para contestar.
- 3.- Contestación. El empleador que ha sido notificado con el pliego de peticiones, en 3 días que tiene, debe contestar y esta contestación puede ser: aceptando

totalmente, aceptando parcialmente, negando o no contestando el pliego. Si existe la aceptación total, concluye el pleito y se firma el acta respectiva.

En el caso de aceptación parcial, negativo o falta de constatación, el conflicto pasa a la segunda fase.

Segunda fase:

1.- La mediación obligatoria. Aquí, en el plazo de 15 días, La Dirección de Mediación Laboral buscará por todos los medios una solución al conflicto.

Si se logra un acuerdo, se suscribe un acta y termina el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se firma el acta en la que consten los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos, siendo estos últimos los que serán sometidos al Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, se remitirá el expediente con todo lo actuado y un informe del Director de Mediación Laboral al Inspector del Trabajo que conoció el pliego de peticiones para que continúe el trámite.

Tercera fase:

1.- Vuelto el expediente al Inspector del Trabajo que conoció el conflicto en su primera fase, este deberá proceder a los siguientes:

- Integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que deberá estar conformado por dos vocales principales y suplentes por cada parte; y, presidido por el Inspector que está conociendo el conflicto, debiendo actuar como secretario la persona que designe el Tribunal de fuera de su seno.
- Luego viene la Audición de Conciliación.
- Posteriormente, en caso de que no se llegare a un acuerdo, el Tribunal abrirá un término de prueba improrrogable de seis días.

No habiendo impedimento legal alguno las partes pueden presentar los ALEGATOS pertinentes.

Seguidamente, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje expide el FALLO dentro de tres días posteriores a la expiración del término de prueba.

Dentro de los dos días de notificado el fallo, las partes pueden solicitar los recursos de AMPLIACIÓN O ACLARACIÓN; y, los recursos de APELACIÓN y NULIDAD.

SEGUNDA INSTANCIA

Finalmente, en esta instancia se lleva a cabo la cuarta fase del conflicto colectivo.

Cuarta fase:

1.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos de ley, es decir, que este presentado dentro del término de dos días, la Autoridad que presidió el Tribunal lo concederá y llevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días.

2.- Una vez que el Director Regional del Trabajo recibió el proceso, ordena que las partes designen dentro de 48 horas a sus vocales, que se posesionarán dentro de las 24 horas siguientes a la notificación del nombramiento. El secretario será el Secretario de la Dirección Regional del Trabajo.

3.- Luego viene la Audiencia de Conciliación. Durante este acto, el Tribunal oirá a las partes, las mismas que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes pudiendo proponer las bases de conciliación.

De llegar a un acuerdo se elaborará un acta en la que conste los convenidos, debiendo la misma estar firmada por todos los concurrentes.

4.- De no llegarse a un acuerdo el Tribunal dentro del término de cinco días pronuncia el FALLO.

Del fallo señalado se puede únicamente solicitar la ACLARACIÓN Y LA AMPLIACIÓN.

Si no se cumple el fallo las autoridades pertinentes pueden imponer una multa de hasta doscientos dólares, sin perjuicio de que subsiste la obligación que se tomen otras acciones.

Según el artículo 502 de la Ley, la huelga termina:

1.- “Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores”.- El arreglo directo viene a ser la conciliación y el acuerdo. Este acuerdo puede darse en cualquier estado del trámite del conflicto y, según la etapa y autoridad que lo está conociendo será la forma y el instrumento mediante el cual se ponga fin a la huelga y, consecuentemente, al conflicto o sea que puede ser acta ante el Inspector del Trabajo, por ejemplo, si la huelga se produjo por la causal prevista en el artículo 233.

2.- “Por acuerdo de las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje”.- en este caso el acuerdo se aprobará por sentencia

3.- “Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes”.- La naturaleza de las relaciones y de los intereses en conflicto hacen que este caso muy difícilmente se dé.

4.- “Por fallo ejecutoriado”.- El fallo ejecutoriado termina el conflicto y por tanto la huelga, de tal manera que su continuación ya la pondría al margen de la Ley.

El primer efecto de la huelga es la reiniciación de las labores de la empresa y la vuelta al trabajo de los trabajadores huelguistas, de manera general, pues se exceptúa el caso de que la huelga haya sido declarada ilícita, que ocurre cuando *“los huelguistas ejecutaren actos violentos o causaren perjuicios de consideración a las propiedades”*

Respecto a la parte de la disposición que se acaba de transcribir pueden hacerse las consideraciones siguientes:

a).- Que en la actualidad la Ley dice de manera general “los huelguistas”, sin señalar número ni proporción lo cual es correcto ya que para volar una fábrica o cualquier

medio de trabajo no hace falta, como decía antes la Ley, que en los actos violentos haya intervenido la mayoría de los trabajadores;

b).- Que es un tanto subjetivo mencionar “perjuicios de consideración” lo cual puede ser apreciado de diferente manera por las partes.

En segundo lugar, queda garantizada la estabilidad de los trabajadores por un año, durante el cual únicamente podrán ser separados mediante visto bueno. A este respecto se ha explicado ya que el visto bueno, que responde a causas expresas determinadas en la Ley, rompe todo esquema de estabilidad.

También pierden los huelguistas el derecho a la estabilidad, si la huelga se ha declarado fuera de los casos o circunstancias previstas especialmente en el artículo 502 o si continuaren con la huelga después de ejecutoriado el fallo.

3.- Por regla general, los trabajadores tienen derecho a cobrar sus remuneraciones, salvo los siguientes casos:

a) Que el tribunal así lo resuelva por unanimidad. Caso que muy difícilmente puede darse pues los vocales por los trabajadores no van a dar esta unanimidad.

b) Que el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones. Este supuesto legal, muy difícil de darse, significaría que los trabajadores no tuvieron razón alguna para declarar la huelga; y

c) Si se ha declarado la huelga fuera de los casos taxativamente dispuestos en la Ley para el efecto.

4.- Suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure. En consecuencia siguen vigentes los derechos y las obligaciones provenientes del contrato.

5.- Sin perjuicio de la incidencia que tienen en la declaración de la huelga ilícita, los actos violentos contra las personas y propiedades, hará civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

8. La huelga en servicios esenciales

A estos casos y a estos servicios mínimos se refieren los artículos 514 y 515 del Código del Trabajo. Tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo existen regulaciones especiales para el caso de las empresas del Estado o de las que prestan servicios públicos en los que la huelga tiene que declararse con determinadas limitaciones que, sin lesionar los derechos de los trabajadores, precautelan el interés público de los servicios.

En este caso el conflicto se da entre los trabajadores y la comunidad cuyos intereses que por lo regular son vitales, están en conflicto con los derechos legítimos pero particulares de los trabajadores en huelga y el objeto de estas regulaciones es impedir que se prive a los usuarios de estos servicios, que como ya se ha dicho, tienen que ver con la supervivencia de la comunidad a la que el poder público también está obligado a proteger.

Entre esos servicios se pueden mencionar los de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, transportes, provisión de artículos alimenticios, etc.

La Constitución de la República vigente, en el numeral 15 del artículo 326 dice:

“Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.”

9. El paro patronal

El paro es a los empleadores lo que la huelga a los trabajadores pues, según el artículo 525 *“es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados”*

En cuanto a la posibilidad de declararlo, la diferencia fundamental con la huelga es que puede hacerlo un solo empleador, esto es que para hacer uso de este derecho no necesita estar coligado.

El muy poco uso de esta posibilidad por parte de los empleadores hace innecesario un estudio detenido del procedimiento que, por otro lado, es bastante similar al de la huelga, con las lógicas diferencias en cuanto a los efectos y consecuencias.

También hay que anotar que, como gremios los empleadores se agrupan y actúan a través de las respectivas cámaras de la producción.

10. Sistemas de solución de los conflictos colectivos

Podría señalarse que a partir de la actuación judicial y de la gestión de las administraciones del trabajo, existe en la región, una reiteración de criterios consistente en la recurrencia al Estado para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero equidistante, se obtenga la solución al conflicto.

Esto resulta válido tanto para el ámbito judicial como administrativo en cualquier tipo de contienda laboral.

Desde la irrupción del Derecho del Trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que dé por finalizado el litigio.

Esto es lo que ha promovido la funcionalidad de institutos muy caros a la necesaria salida del conflicto, como lo han sido y lo siguen siendo la mediación, la conciliación y el arbitraje. La institución de la conciliación ha sido incorporada como un paso procesal insoslayable incluso en los códigos de procedimiento judicial laboral en muchos países.

Entre los métodos alternos de solución de controversias (MASC) se incluyen normalmente el diálogo, la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje, como métodos independientes pero al mismo tiempo complementarios unos de otros, o unos más que otros, o unos en función de otros.

En la Ley de Arbitraje y Mediación ecuatoriana, se tiene a la conciliación y a la mediación como sinónimos, y se emplean estos dos vocablos indistintamente, y nosotros también y por consecuencia práctica, los tenemos por sinónimos, pues nuestra ley no admite diferencia entre ellos.

11. Sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el

desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.

RESUMEN DE RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA

La encuesta se la realizó en el Sindicato de Empleados y Trabajadores del Gobierno Provincial del Azuay, en el que una vez conseguida la autorización respectiva, se la aplicó, siendo estos los principales resultados:

- La mayoría de los trabajadores y empleados de esta institución se encuentran laborando más de once años, lo que demuestra la estabilidad laboral que han tenido, así como su participación como socios dentro del Sindicato, a través del cual han suscrito varios contratos colectivos, pero desconocen de cuántos llevan hasta la fecha.
- En cuanto al Contrato Colectivo, desconocen además la vigencia del mismo pero sí reconocen que a través de los años han tenido entre una a tres huelgas debido a que se han considerado vulnerados sus derechos laborales por parte de la institución, sobre todo en el factor económico.
- Haciendo referencia a las garantías para la libertad sindical, indican que al inicio tuvieron muchos problemas para la conformación el Sindicato, pero conforme han avanzado los años y los gobiernos, algunos han sido respetuosos y tolerantes de los derechos de los trabajadores, pero otros han sido menos tolerantes, por lo que consideran que no hay actualmente la suficiente garantía a sus derechos como trabajadores o empleados y tampoco están reguladas sanciones duras y drásticas contra los empleadores que atenten las condiciones estipuladas en los contratos colectivos.
- Estiman los encuestados que hace falta que se creen más Juzgados de lo Laboral en la ciudad de Cuenca, ya que los que se encuentran laborando, son insuficientes para las causas laborales que a diario se presentan.

CONCLUSIONES

A través de la investigación he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- La libertad sindical es un derecho laboral fundamental de los trabajadores, inherente principalmente en lo referente a fundar sindicatos y afiliarse en el momento que desee el trabajador.
- Además se considera a la libertad sindical como el derecho de los sindicatos, constituidos conforme lo determina la Ley y basándose fundamentalmente en el ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores.
- Hay que anotar que tanto el Derecho Sindical como el Derecho laboral están orientados en el principio de igualdad, lo que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.
- Hace falta un ordenamiento orgánico que reúna las normas en un cuerpo fundamental sólido, permanente y con vocación de futuro, de manera que los grandes lineamiento de política social enmarcados en ese ordenamiento, los haga accesibles al nivel de vigencia real requerida para su cabal eficacia social.
- Dentro de esa eficacia social hay que tener en cuenta que si e derecho individual proviene de una ley, un convenio internacional en general de cualquier otra fuente, ajena al convenio, no puede ser dispuesta, condicionada o restringida por medio de un convenio, por el contrario, proviene de un convenio colectivo, las partes que celebraron el convenio pueden modificarlo o alterarlo, ese derecho entra en la dinámica de las relaciones colectivas.
- Finalmente, se puede confirmar la hipótesis planteada, ya que el derecho de asociación aplicado al ámbito de las relaciones laborales reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores, pero

lamentablemente a través de la revisión de los artículos de la Constitución, esa protección se da a medias, ya que existiendo las determinaciones legales suficientes para combatir la violación de un derecho de los trabajadores, todavía no se apliquen en forma contundente, y más bien, desde el mismo Estado, se está fomentando el incumplimiento de las Leyes con las denominadas “renuncias voluntarias”, que dan paso a una serie de atentados a las normas y derechos laborales.

RECOMENDACIONES

Una vez finalizada esta investigación, se recomienda:

- Al ser la Constitución del Ecuador garantista del Derecho al Trabajo y el Derecho Sindical, se recomienda más control del cumplimiento de estos derechos a través de la institución encargada: Ministerio de Relaciones Laborales y los Inspectores de Trabajo.
- Hacen falta reformas al Código del Trabajo para imponer sanciones más severas a los empleadores que despidan a sus trabajadores organizados en Sindicatos o incumplan los términos determinados en el Contrato Colectivo.
- La propia negociación colectiva debe ser objeto de algunos cambios en materia estructural sindical de la negociación, recomendándose que se practiquen efectivamente el derecho a la información y la obligación de negociar, ya que sin ello no es posible un desarrollo importante en la negociación colectiva.
- Se recomienda al Estado mayor participación en cuanto a colaborar en el mejoramiento de la capacidad de las partes para negociar, ofrecerles asesoramiento técnico; perfeccionar y tecnificar sus servicios y funciones de prevención y solución de conflictos; mejorar sus informaciones y análisis estadísticos; emprender estudios y divulgarlos por los medios Estatales en forma periódica.
- Se recomienda reformar el Art. 443 sobre los Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos, pues viola o atenta directamente a la libertad sindical, ya que anteriormente estaba regulado el número de 15 trabajadores y actualmente no debe ser "menor a 30".

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010

CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2010.

ACEVEDO GÓMEZ, Lino. Derecho Individual del Trabajo. Bogotá Temis. 1.982.

ALONSO DE LOS ANGELES, Hernán. Manual comparado de legislación laboral andina. Escuela de Administración de Negocios. Santafé de Bogotá D. C.: Guadalupe Ltda. 1.999.

ARÉVALO, Julio H. Y otros. Investigación y Doctrina en Derecho del Trabajo. Homenaje a Hernando Franco Idárraga. Santafé de Bogotá D. C.: Universidad Externado de Colombia. 1.994.

ARROYO ZAPATERO, Luis, La protección penal de la seguridad del trabajo, Ediciones y publicaciones, Madrid, 1981.

BACA MANCHENO, Patricio, Dr. Negociación Laboral, Loja, Ed. UTPL, 2005.

CAMPS, RAMÍREZ Y SALA FRANCO "Fundamentos del derecho sindical", Madrid, 1977.

CERÓN DEL HIERRO, Antonio. Introducción al Derecho del Trabajo. Relaciones Individuales. Santafé de Bogotá D. C.: Derecho Vigente. 1.998. Tema: Principios del Derecho Laboral.

CONTI PARRA, Augusto. Discriminación en el empleo: legislación comparada. Jurisprudencia y doctrina. Santafé de Bogotá D. C.: Jurídicas Gustavo Ibañez. 1.996.

ERMIDA, Oscar y VILLAVICENCIO, Alfredo, "Sindicatos en Libertad Sindical" (ADEC-ATC), Lima, 1991

FERNÁNDEZ, Miguel, “Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo” en Protección penal de los derechos de los trabajadores, Jornadas Organizadas por Jueces para la Democracia, Universidad Compostela, 1985.

GAMONAL, S., Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Lexis-Nexis, Santiago, 2002

MUJICA, Javier, “El Convenio 87° de la OIT –50 Años no son nada -“ en el volumen colectivo Libertad Sindical –50 Años del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo-, (CEDAL), Lima. 1999

OIT. José Marcos-Sánchez y Eduardo Rodríguez: “Manual para la defensa de la libertad sindical” –segunda edición, 2001

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta adición): “La Libertad Sindical”

ANEXOS

ANEXO No. 1

1.- ¿Cuántos años labora Usted en el Gobierno Provincial?

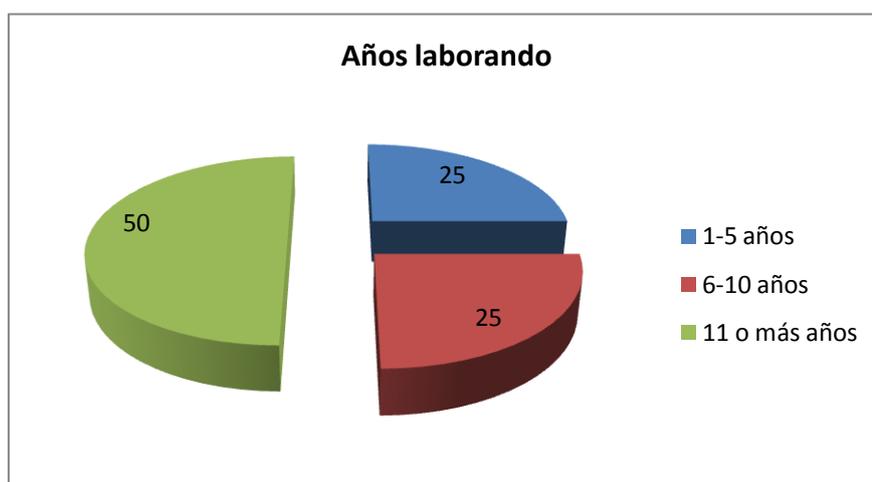
Tabla No. 1

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	5	25
6-10 años	5	25
11 o más años	10	50
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 1



Análisis e Interpretación: 5 trabajadores (25%) dicen que laboran de 1 a 5 años, otros 5 trabajadores (25%) dicen que laboran ya de 6 a 10 años, mientras que la mayoría 10 trabajadores (50%) dicen que tienen más de 11 años laborando dentro del Gobierno Provincial del Azuay.

2.- ¿Es usted socio del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Provincial?

Tabla No. 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100
NO	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 2



Análisis e Interpretación: 20 trabajadores (100%) que representa la totalidad contestan que si pertenecen al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Provincial.

3.- ¿Sabe usted qué número de Contrato Colectivo tienen suscrito?

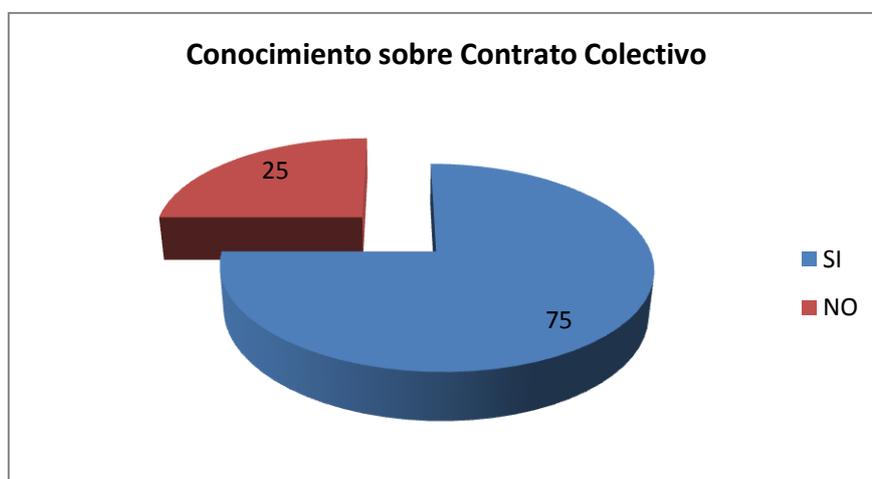
Tabla No. 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	75
NO	5	25
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 3



Análisis e Interpretación: 15 trabajadores (75%) dicen que sí conocen el número del Contrato Colectivo que tienen suscrito puesto que asisten a todas las sesiones,

mientras que 5 trabajadores (25%) dicen que no saben a pesar de que si asisten con regularidad a todas las sesiones.

4.- ¿Sabe usted la vigencia de su Contrato Colectivo?

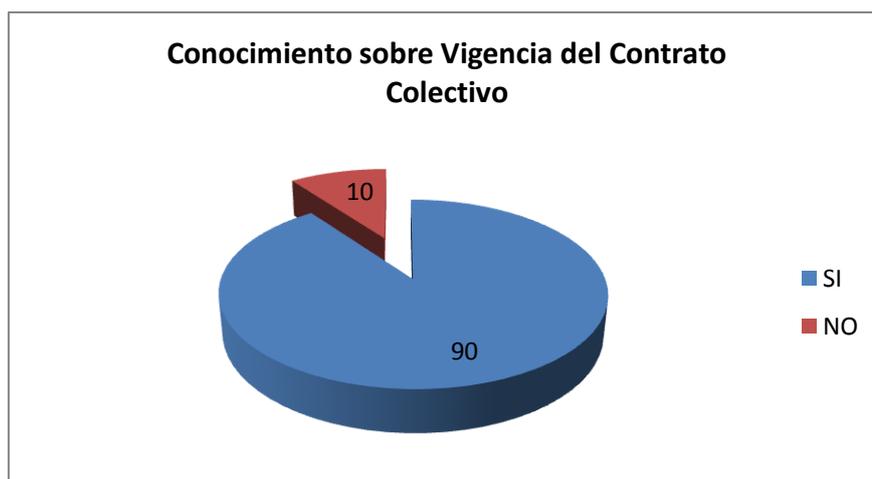
Tabla No. 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	90
NO	2	10
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 4



Análisis e Interpretación: 18 trabajadores (90%) dicen que sí conocen cuál es la vigencia del contrato colectivo que tiene suscrito en la actualidad, en tanto que 2 trabajadores (10%) contestan en forma negativa.

5.- ¿En los años que ha estado usted laborando en el Gobierno Provincial, han ocurrido casos de huelgas de trabajadores?

Tabla No. 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	50
NO	10	50
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 5



Análisis e Interpretación: 10 trabajadores (50%) dicen que sí se han dado casos de huelgas de los trabajadores del Gobierno Provincial durante los años que llevan trabajando para la institución, mientras que 10 trabajadores (50%) dicen que no se ha sucedido ninguna huelga en los años que llevan de trabajo.

6.- ¿Cuáles cree usted que son los puntos en los que hay más problemática en la negociación de un Contrato Colectivo?

Tabla No. 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
ECONÓMICOS	20	100
SOCIALES	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 6



Análisis e Interpretación: 20 trabajadores (100%) que representa la totalidad de los trabajadores del Gobierno Provincial, indican que los puntos que más problemática se tiene cuando se negocia el Contrato Colectivo son los beneficios económicos.

7.- ¿Considera Usted que en el Ecuador hay suficientes garantías para la Libertad Sindical de los Trabajadores?

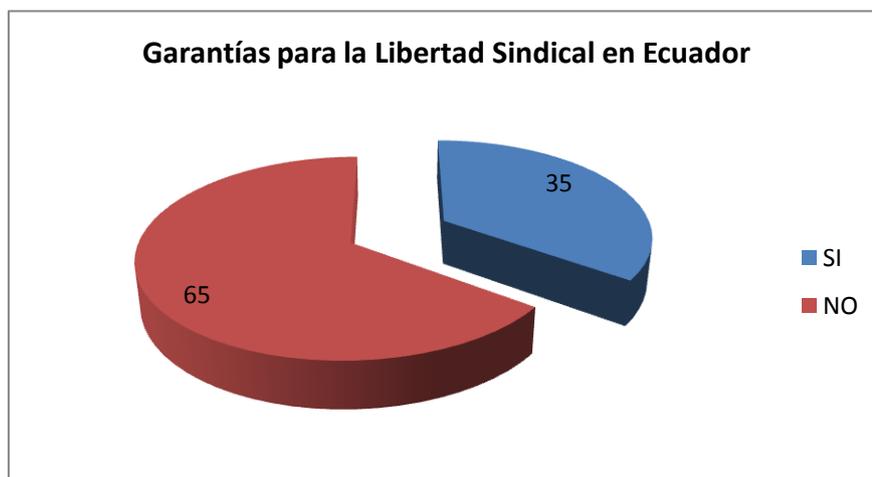
Tabla No. 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	35
NO	13	65
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 7



Análisis e Interpretación: 7 trabajadores (35%) dicen que sí existen en el Ecuador garantías para la Libertad Sindical, mientras que la mayoría, 13 trabajadores (65%) dicen que a pesar de que se han dictado leyes y reconocido derechos y garantías, esto no es suficiente y todavía no hay un verdadero reconocimiento a la Libertad Sindical en el país.

8.- ¿Cree usted que las violaciones de los empleadores a lo estipulado en los Contratos Colectivos deberían ser más duramente sancionados en la legislación ecuatoriana?

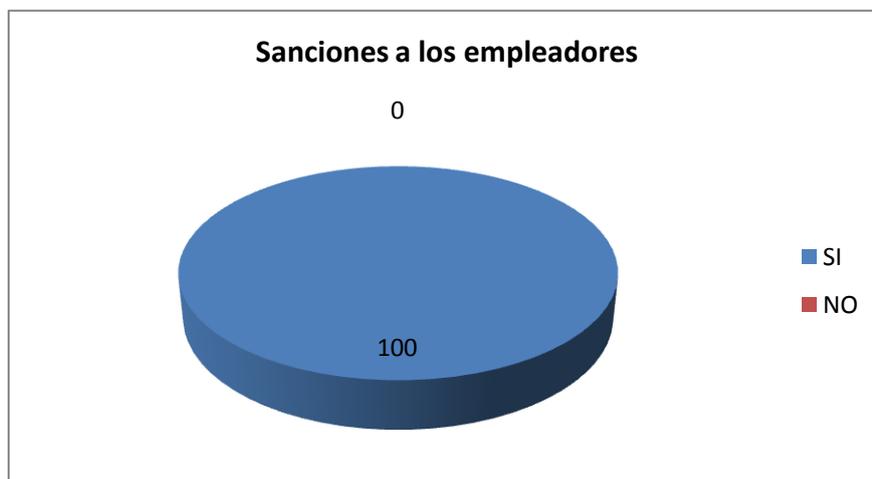
Tabla No. 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100
NO	0	0
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 8



Análisis e Interpretación: 20 trabajadores (100%) dicen que sí deberían ser más duramente sancionados aquellos empleadores que no cumplen con lo estipulado en el Contrato Colectivo y que buscan por todos los medios ilícitos el hacer que el trabajador renuncie a sus derechos.

9.- ¿Cree necesario la conformación de más Juzgados de lo Laboral en el cantón Cuenca?

Tabla No. 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	16	80
NO	4	20
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 9



Análisis e Interpretación: 16 trabajadores (80%) contestan que hacen falta la creación de más Juzgados de lo Laboral en Cuenca, mientras que 4 trabajadores (20%) dice que no ven la necesidad porque los Jueces están siempre del lado del más poderoso o sea del Empleador.

10.- En su opinión personal ¿Qué puntos cree que no son beneficiosos para los trabajadores en el Contrato Colectivo?

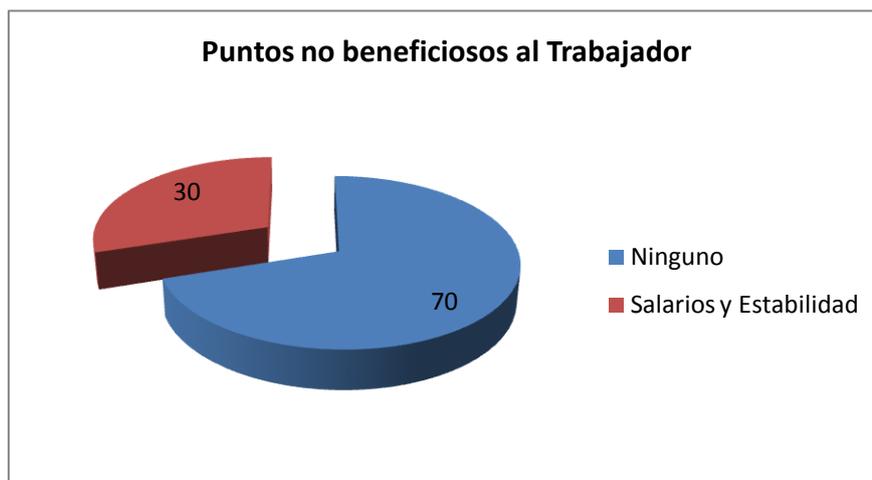
Tabla No. 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
NINGUNO	14	70
SALARIOS Y ESTABILIDAD	6	30
Total	20	100

Fuente: Encuesta

Realizado por: Investigador

Gráfico No. 10



Análisis e Interpretación: 14 trabajadores (70%) opinan que todos los puntos dentro del Contrato Colectivo que está actualmente suscrito son beneficiosos a los trabajadores, en tanto que 6 trabajadores (30%) dicen que los salarios y la estabilidad laboral son puntos negativos, ya que a veces se sienten perseguidos por el hecho de ser socios del Sindicato y sus trabajos no están acorde a lo pactado.