



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ABOGADO

**Dificultades en los trámites administrativos para la negociación
del contrato colectivo.**

Trabajo de fin de titulación

Autor:

Torres Ludeña Cristian Iván

Directora:

María Beatriz Eguiguren Riofrío, Dra.

Loja – Ecuador

2012

AUTORÍA:

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor.”

.....
Cristian Iván Torres Ludeña.
AUTOR.

AUTORIZACION DE LA DIRECTORA.

Dra.
MARIA BEATRIZ EGUIGUREN.
DIRECTORA DE LA TESINA.

Certifica:

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante, **Cristian Iván Torres Ludeña.**, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que autorizo su presentación.

Loja, 07 de octubre del 2010.

.....
María Beatriz Eguiguren.
DIRECTORA.

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Cristian Iván Torres Ludeña**, 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 se encuentra establecido de la siguiente manera: “forma 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 de la Universidad”.

.....
Cristian Iván Torres Ludeña
AUTOR.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por su labor de educar a la sociedad, en un enfoque académico y espiritual, a los docentes de la Escuela de Derecho, quienes con su conocimiento me ayudaron en mi desarrollo profesional.

De manera especial al Dra. María Beatriz Eguiguren quien siempre me apoyó y me ayudó en la ejecución de este proyecto.

El Autor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haberme dado la fortaleza para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis padres, pilares fundamentales de mi vida, que con su amor y comprensión me han sabido guiar por el camino correcto, a mis hermanos, que son quienes me dan fortaleza, cariño, motivándome siempre y a todos mis amigos por brindarme su apoyo y amistad cuando más lo necesité.

El Autor.

INDICE

Autoría.....	II
Certificación.....	III
Cesión de derecho.	IV
Agradecimiento.	V
Dedicatoria.	VI
Indice.....	VII
Resumen.....	1
Introducción.....	2
...	

CAPITULO: I

1.- El contrato colectivo.....	6
1.1. Definiciones.....	6
1.2. Características.....	8
1.3. El contrato colectivo en la Legislación Ecuatoriana.....	9
1.4. Definición y Características.....	9
1.5. Trámite del contrato colectivo.....	10
1.6. Presentación del proyecto en la inspección o subinspección del trabajo.	11
1.7. Negociaciones.....	11
1.8. Trámite ante el tribunal de conciliación y arbitraje.....	12
1.9. Requisitos de forma.....	19
1.10. Aspectos de fondo.....	19
1.11. El plazo en el contrato colectivo.....	25
1.12. De la revisión del contrato colectivo.....	27
1.13. Del incumplimiento del contrato colectivo.....	28
1.14. De la suspensión y terminación del contrato colectivo.....	28
1.15. El contrato colectivo obligatorio.....	30

CAPITULO: II

2.	Régimen laboral colectivo a las asociaciones de trabajadores.....	32
2.1.	Garantías.....	32
2.2.	Clases.....	33
2.3.	Comité de empresas.....	34
2.4.	Requisitos de una asociación.....	34
2.5.	Fines.....	35
2.6.	Organización.....	36
2.7.	Prohibición de desahucio y despido.....	36

CAPITULO: III

3.	El conflicto colectivo.....	37
3.1.	Definición.....	37
3.2.	Características.....	39
3.3.	Trámite del conflicto colectivo.....	39
3.4.	Trámite ante el tribunal de conciliación y arbitraje.....	45
3.5.	Trámite en segunda instancia.....	50
3.6.	Negociación colectiva.....	53

CAPITULO: IV

4.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	57
4.1.	Métodos.....	57
4.2.	Procedimientos y técnicas.....	57
5.	CONCLUSIONES.....	58
6.	RECOMENDACIONES.....	59
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	61
8.	ANEXOS.....	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está desarrollado sobre las dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo con el cual trato de una u otra manera garantizar los derechos que tienen los trabajadores y demás beneficios que por ley les corresponden.

Aquí he visto necesario establecer una serie de parámetros para que se evite en lo posterior en esta clase de contratos colectivos haya las dificultades que siempre se presentan como son las huelgas, despidos innecesarios, la no remuneración justa hacia los trabajadores y demás situaciones que se siempre no faltan. Trato de eliminar estas dificultades y de esta forma llegar a un mejor entendimiento ente empleador y trabajador y llegar a un acuerdo en las relaciones laborales.

El contrato colectivo constituye uno de los Derechos del Trabajo en tanto fija las condiciones que han de regirse en la empresa en la que se lo ha celebrado y, en términos generales, mejora las condiciones establecidas en la ley, y también se da definiciones de acuerdo a la legislación ecuatoriana.

INTRODUCCIÓN:

El trabajo es un derecho y un deber social, que goza de la protección jurídica del Estado, las relaciones entre empleadores y trabajadores son de diversas modalidades y bajo diferentes condiciones, por lo que es necesario conocer adecuadamente la normativa legal en la que se desenvuelven dichas relaciones laborales para garantizar con eficacia los derechos y obligaciones del trabajador y empleador devengados de un contrato individual del trabajo, en vista a esta problemática me he visto en la obligación de plantearme y desarrollar el siguiente tema de investigación que se encuentra titulado **“DIFICULTADES EN LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS PARA LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO”** el derecho de trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación, en el desarrollo de este trabajo de investigación ha sido necesario analizar el contenido de la doctrina en el campo laboral en nuestra legislación laboral ecuatoriana , el derecho en nuestra comunidad debe enmarcarse en una ideología humanista y democrática, con sustento en la libertad, la justicia y la solidaridad. Para ello es necesario que el Estado-poder se haga Estado-derecho; que la libertad domine a las nuevas formas de esclavitud, pues ahora esclavo no se "nace", se "hace" y que el derecho sea la justicia, no sólo de fondo, sino también de forma, la información que se encuentra en este proyecto es de mucha importancia en el campo jurídico laboral y se encuentra estructurada de la siguiente manera:

En la **PRIMERA SECCIÓN**, en base al acopio y selección de la voluminosa información bibliográfica, nos permitimos realizar una revisión de la literatura pertinente, partiendo del análisis sucinto y objetivo con relación a las nociones

En el Primer Capitulo, hablamos sobre el Contrato Colectivo de acuerdo a la Doctrina Jurídica, llegamos a dar con varias definiciones, en la cual ya realizamos definiciones “El contrato colectivo constituye uno de los Derechos del Trabajo en tanto fija las condiciones que han de regirse en la empresa en la que se lo ha celebrado y, en términos generales, mejora las condiciones establecidas en la ley, y también se da definiciones de acuerdo a la legislación ecuatoriana.

Dentro de este mismo capitulo se da los pasos que se debe seguir para realizar esta clase de contrato.

En el segundo Capitulo, en cambio ya nos centramos a hablar sobre el Régimen Laboral Colectivo, en especial a las asociaciones de trabajadores y las debidas Garantías que se dan a estas, en el Sistema jurídico ecuatoriano garantiza de varias maneras el derecho de los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses específicos y formar entidades con especiales características en el orden legal, y se realiza un análisis sobre las clases de asociaciones como también los requisitos de las mismas.

En el Tercer Capitulo, he aquí me refiero al Conflicto Colectivo que se dan *la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, y el debido tramite que se debe dar, como las características que existen en este conflicto colectivo.*

Dentro de este mismo capitulo se da los pasos que se debe seguir para realizar esta clase de contrato.

Pues como no puede quedarse atrás la negociación colectiva se enmarca en este capitulo en el que denominamos. La negociación colectiva persigue dos objetivos:

Por una parte sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo de que se ha

alcanzado mediante negociaciones entre las partes que han actuado libre y voluntariamente e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

Dentro de la legislación laboral de nuestro país encontramos una serie de problemas jurídicos uno de ellos es dentro del ámbito del contrato colectivo enfocado específicamente a las dificultades en los trámites administrativos necesarios para la negociación del mismo, además de la dificultad propia del trámite administrativo, existe exceso de discrecionalidad y falta de relación entre las causas y el objeto del conflicto colectivo que no tienen por objeto mejorar las condiciones de los trabajadores ni cuidar de la permanencia del centro de trabajo.

Los problemas antes enunciados deben ser afrontados técnicamente mediante la combinación de principios jurídicos adaptados a la realidad ecuatoriana; para esto conocer los datos estadísticos sobre el número de trabajadores y empleadores, edad de los trabajadores, tipos de contratos de trabajo más utilizados, el porcentaje de trabajadores que perciben utilidades y otros.

El Código de Trabajo Ecuatoriano debe recoger nuestra realidad, debe ser codificado, simplificado y expresado en términos directos evitando la ambigüedad y la discrecionalidad en la aplicación de la Ley. Debe detenerse la profusión de acuerdos, resoluciones y reglamentos que tratan de interpretar la Ley, pero que no hacen más que caotizarla.

El presente problema es factible de investigar ya que dentro de nuestra legislación laboral existe un gran problema jurídico dentro del ámbito del

contrato colectivo como es las dificultades en los trámites administrativos necesarios para la negociación del instrumento. En materia de los conflictos colectivos, además de la dificultad propia del trámite administrativo, existe exceso de discrecionalidad y falta de relación entre las causas y el objeto del conflicto colectivo que no tienen por objeto mejorar las condiciones de los trabajadores ni cuidar de la permanencia del centro de trabajo.

La presente tesina se justifica por ser un problema real, objetivo, factible de investigar en tiempo y espacio, permite aplicar dentro del mismo el análisis científico y jurídico, por lo que fue necesario indagar, realizando una selección de textos, compilación de información y posteriormente realizar una lectura comprensiva; en la que pude confirmar que nuestra legislación laboral existe un problema dentro del contrato colectivo como es las dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo.

CAPITULO: I

EL CONTRATO COLECTIVO

1.1. DEFINICIONES:

Por su claridad y por la sencillez en la presentación de las instituciones jurídicas, también en esta oportunidad se ha recurrido a Cabanellas quien, en su muy práctico Diccionario de Derecho Usual, comienza por hacer una distinción entre contrato y pacto colectivo por lo que se transcribiría la definición que coincide con la que consta en nuestro Código. Respecto al pacto, el autor citado dice:

Guillermo Cabanellas de las torres en su Diccionario Jurídico Elemental refiriéndose al contrato colectivo menciona que se trata de: “Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados..... *Conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de dependencia (mientras que en los contratos colectivos si) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene, pues, reservar la denominación de contrato en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones dentro de las cuales has de realizarse la prestación de servicios, a las normas de carácter general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.....*”¹

¹ CABANELLAS, Guillermo.-Diccionario Jurídico Elemental.- Pag.71.

Los contratos colectivos a que se refiere Cabanellas, se pueden asimilar a los de grupo o a los de equipos definidos en los Arts. 31 y 32 de nuestro Código. Y el pacto colectivo que define este autor, encuadra en lo que es el pacto o contrato colectivo a que se refiere el artículo 224 de nuestra Ley que, para este efecto, considera a pacto y contrato colectivo como términos equivalentes.

En su obra “Derecho Mexicano del Trabajo”, Mario de la Cueva, refiriéndose al objeto de este tipo de contrato dice: **“Es fijar las condiciones de prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos colectivos de trabajo”².**

En Lecciones sobre la Legislación del Trabajo, Belella define al contrato colectivo así: *“Se entiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un dador de trabajo de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de contrato estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo”³.*

El Dr. Julio César Trujillo, distinguido tratadista ecuatoriano, en el Tomo II de su obra Derecho del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo así: *“Es el convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebró”⁴.*

² DE LA CUEVA, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Ed.Porrúa.- México 1998.-Pag. 332.

³ BELELLA, Cesar.- Legislación Ecuatoriana del Trabajo.- Imp. Universidad Central del Ecuador.-.- Quito 1969.Pag. 289.

⁴ TRUJILLO.-Julio Cesar.-Derecho del Trabajo. Tomo. II. Ed. Universidad Católica.-Quito 1979.Pag.556.

1.2. CARACTERÍSTICAS.

De las definiciones transcritas pueden desprenderse como características más salientes del contrato colectivo las que siguen:

PRIMERA.- Por la parte de los trabajadores no comparecen los directamente obligados sino sus representantes.

SEGUNDA.- Por ser un pacto de fijación de condiciones para otros contratos, es un contrato a futuro;

TERCERA.- Es el resultado de negociar y las partes en esta negociación son: el empleador que puede ser persona natural o jurídica y la Asociación, debidamente organizada, que representan a los trabajadores.

Se debe anotar que antes de la vigencia de la Ley 133, las negociaciones previas a la celebración de los contratos colectivos, se daban directamente entre las dos partes, en cualquier tiempo. En la actualidad tales negociaciones se dan en los plazos que fija la Ley y puedan terminar en un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado como lo dispone el artículo 481 de la Ley, que se forma para cada reclamación, aunque para este caso lo preside el Director o Subdirector del Trabajo de la Región que corresponda.

CUARTA. En la legislación ecuatoriana, los contratos que se firman alcanzan no solo a los trabajadores representados en el pacto sino que, mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el Registro Oficial no. 412, de 6 de abril de 1990 se dispone:

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 lo suscribió.

1.3. EL CONTRATO COLECTIVO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

1.4. DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS. La definición la trae el Art. 220 del Código del Trabajo que dice:

“Art. 220.- CONTRATO COLECTIVO.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrar en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”⁵.

En base a la definición transcrita se pueden establecer las siguientes características del contrato colectivo en la legislación del Ecuador.

PRIMERA.- A diferencia de lo que se ha expresado doctrinariamente, la disposición transcrita considera como equivalentes las expresiones CONTRATO Y PACTO, puesto que, mientras en doctrina y aún en algunas legislaciones como la de México se considera contrato colectivo al celebrado entre varios trabajadores, organizados o no, y un empleador y convenio al pacto sobre condiciones de trabajo, nuestro Código considera que contrato colectivo y pacto colectivo son lo mismo;

⁵ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 220.- Pag. 57.

SEGUNDA.- En cuanto a las partes contratantes, el dador de trabajo o empleador puede ser persona natural o jurídica, la parte trabajadora siempre estará constituida por persona jurídica legalmente organizada.

A este respecto se ha dicho ya que en las empresas que exista Comité de Empresa, a él le corresponde intervenir en el trámite y suscripción del contrato colectivo y únicamente a falta de éste podrá intervenir la asociación mayoritaria a falta de éste podrá intervenir la asociación mayoritaria siempre que esté organizada conforme a la Ley;

TERCERA.- Es un pacto de condiciones a futuro a tal punto que la Ley utiliza la expresión “en lo sucesivo”;

CUARTA.- Al ser un pacto normativo, una especie de ley particular para los contratantes, obliga inclusive a quienes no forman parte de la asociación contratante o no son a ese momento trabajadores del empleador contratante.

1.5. TRÁMITE DEL CONTRATO COLECTIVO

Hasta antes de la expedición de la Ley 133, incorporada ya al Código del Trabajo, la suscripción del contrato colectivo no estaba sujeta a trámite alguno; antes de la expedición de esa Ley, empleadores y trabajadores directamente negociaban el contrato y se acercaban a las autoridad competente para suscribirlo; en los casos que ese acuerdo no se daba, casi siempre se transformaba en causa de un conflicto colectivo cuya primera petición concreta era la suscripción del contrato.

En la actualidad, la suscripción de un contrato colectivo se sujeta al siguiente trámite:

1.6. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO EN LA INSPECCIÓN O SUBINSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Al tenor de lo dispuesto en el Art. 223 de la Ley, el primer paso consiste en la presentación del proyecto ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción.

Art.-223: Código de Trabajo.- “Presentación del Proyecto de Contrato Colectivo.-Las asociaciones de trabajadores justificaran su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común”⁶.

Este Proyecto debe ser presentado por los personeros de la Asociación que vaya a representar a los trabajadores, los cuales deberán justificar la calidad en que comparecen mediante sus respectivas credenciales.

1.7. NEGOCIACIONES.

El Inspector del Trabajo al que, por sorteo, corresponda conocer del trámite expedirá la providencia para notificar al empleador, en el domicilio señalado, el cual, al tenor de lo dispuesto en el Art. 224.- *“Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deben iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que estas de común acuerdo comuniquen al inspector de trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación”⁷.*

Cumplido el plazo de los quince días a que se refiere la primera parte del artículo citado, las partes deben entrar a un proceso de negociaciones directas como lo dispone la parte final del Art. 224 del cuerpo legal.

⁶ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 223.- Pág. 58.

⁷ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 224.- Pág. 58.

Si las partes así lo solicitan, las negociaciones podrían estar dirigidas por un Inspector del Trabajo. Esta posibilidad no está ordenada ni prohibida por la Ley. Puede ocurrir que en este plazo las partes no hayan concluido las negociaciones pero, de común acuerdo, pueden comunicar al Inspector la necesidad de un plazo mayor para concluir la negociación.

Es de suponer que al presentar el Proyecto los trabajadores consignarán en él sus máximas aspiraciones pero darán a sus dirigentes ciertos lineamientos o límites para negociar y también es lógico pensar que la contraparte presentará lo mínimo que está dispuesta a conceder y de allí se irán dando mutuas concesiones que vayan acercando a las partes hasta llegar a un entendimiento en cuyo caso se procederá a la suscripción del contrato cumpliendo las formalidades que luego se expresarán, lo cual se hará en la Dirección Regional del Trabajo que corresponda, en las ciudades sedes de tales dependencias que son Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato; en las demás ciudades se suscribirá ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, si hay acuerdo.

1.8. TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De no llegarse a este acuerdo viene el segundo paso que es el trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que se integrará en la misma forma prevista para el conflicto colectivo, con la diferencia de que no estará presidido por el Inspector sino por el Director Regional del Trabajo que corresponda.

El desacuerdo puede ser total o parcial y de ello dependerá el contenido de la reclamación a la que se refiere el artículo 225 del Código.

Continuando el trámite del contrato y si en los plazos previstos en el artículo 225, *“Transcurridos los plazos previstos en el Art. anterior las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código”*⁸.

Es obvio, y así lo dispone la Ley, que el Tribunal deberá conocer y pronunciarse sobre los puntos en desacuerdo y la resolución que expida causa ejecutoria, al tenor de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 231 de la Ley, la cual dispone que de la resolución cabe únicamente aclaración o ampliación para solicitar lo cual las partes disponen de dos días y el Tribunal de otros dos para proceder a la ampliación o aclaración solicitadas.

a) Presentación del reclamo. Se entiende que cualquiera de las dos partes o las dos puede presentar su reclamación la que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 226 de la Ley, debe contener:

“1.- Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación”

Esta autoridad es el Director Regional del Trabajo toda vez que el Tribunal debe integrarse en la forma prevista en el artículo 474, pero presidido por la autoridad ya mencionada.

“2.- Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales”

Los trabajadores lo harán con sus nombramientos certificados por la autoridad competente y los empleadores, conforme el derecho común, esto es, nombramiento inscrito en el Registro Mercantil o poder notarial.

⁸ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 225.- Pág. 58.

“3.- Nombres y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado.”

El requerido es el empleador, ya sea persona natural o jurídica. En este último caso se designará, además, el nombre del representante legal.

“4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos artículos o cláusulas del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos”.

En los fundamentos de hecho se mencionará, si ya ha existido un contrato anterior con la empresa, que éste está por fenecer y por tanto procede la suscripción de uno nuevo; si no ha existido contrato anterior se mencionará que los solicitantes representan a una asociación debidamente organizada y que cumple los requisitos puntualizados en la Ley para exigir que su empleador suscriba contrato colectivo.

Se mencionará que la empresa está en condiciones económicas de atender el reclamo.

Luego, conforme al numeral transcrito, se puntualizarán los artículos, puntos o cláusulas sobre los cuales se ha llegado a convenir y aquellos sobre los cuales no se ha convenido y la petición concreta en el sentido de que el Tribunal se pronuncie a favor de los solicitantes en lo no convenidos.

“5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje”

Cada una de las partes tiene derecho a nombrar dos vocales principales, con sus respectivos suplentes para integrar el Tribunal y en el escrito que contiene

la reclamación constará, a más de la designación, la constancia expresa de la aceptación, con la firma de los designados.

“6. Domicilio legal para las notificaciones que corresponda a los comparecientes y a los vocales designados”

En el inicio final de la disposición citada consta que se acompañarán las pruebas instrumentales que se dispongan.

Tales pruebas pueden ser balances, precios anteriores y actuales de los bienes y servicios que produce la empresa, contratos celebrados con empresas similares de los que aparezcan que otras empresas, en iguales condiciones han atendido los requerimientos de sus trabajadores, etc.

b) Contestación: término y contenido;

Recibida la reclamación el funcionario que va a presidir el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas dispondrá que se notifique al requerido.

La reclamación, en su contenido es una verdadera demanda, pero la Ley únicamente dispone que se notifique y a, partir de esa notificación, el requerido tiene tres días para contestar.

El tercer paso es la contestación del requerido la que, al tenor del artículo 234, debe contener lo siguiente:

1. designación de la autoridad ante la cual se comparece

Esta autoridad es la que preside el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 474 al que se remite el artículo 227, es el Director del Trabajo de la Región que corresponda.

2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con la indicación categórica de lo que se admite o niega.

Del mismo modo que a los reclamantes la ley les exige singularizar el punto, cláusula o artículos materia de la reclamación, al reclamado se le exige singularizar los puntos, artículos o cláusulas que acepta de la reclamación y los que niega. Naturalmente fundamentará su negativa, expresando las razones que le asisten a la empresa para oponerse a las pretensiones de los reclamantes.

3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante.

En las excepciones se concreta la posición del requerido respecto a la materia del reclamo y será en lo principal la negativa de los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación.

4. designación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Este punto es exactamente igual a lo que se explicó en el escrito de reclamación.

5. el domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Por lo regular el domicilio que señalan los vocales es el mismo que señala la parte que los ha designado.

Artículo 228.- inciso final *“Al escrito de contestación se acompañen las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su personería”⁹.*

De haber sido favorable la contestación, que no es el caso opuesto, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al tenor de lo dispuesto en el Art. 229 habría tenido que convocar a las partes a la suscripción del contrato.

Es de pensar en la poca factibilidad de una contestación favorable ya que, de haber sido ése el ánimo de la otra parte, se habría llegado al acuerdo durante las negociaciones.

c) Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

Una vez que las dos partes han designado sus vocales, la autoridad que preside el Tribunal, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para que se posesionen los Vocales, con lo cual queda integrada legalmente el Tribunal.

d) Audiencia de conciliación

En el caso propuesto, la contestación ha sido negativa por lo que procede el paso siguiente que, atentó lo dispuesto en el artículo 230, es la convocatoria a

⁹ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 228.- Pág. 59.

la audiencia de conciliación; tal convocatoria puede hacerse a petición de cualquiera de las partes.

En esta audiencia debe procederse en la forma dispuesta para los conflictos colectivos en general, lo que se verá en detalle al tratar ese tema, que es el número 9.

e) Indagaciones y resolución

De no producirse la conciliación, según lo dispuesto en el artículo 231, se abre el término de seis días para las indagaciones. Dentro de este término las partes presentarán propuestas lo que es difícil puesto que cada una de ellas, en el proceso de negociación ya habrá expuesto su criterio y aquello que está dispuesta a ceder y a conceder.

“Las justificaciones” constituyen propiamente prueba, y así debería decirse. En los tres días posteriores al de las indagaciones el Tribunal deberá resolver el asunto materia de la controversia, esto es, EXPEDIRÁ LA RESOLUCIÓN.

No se puede dejar de comentar el gran poder decisorio que, en lo referente al contrato colectivo, radica en los Directores Regionales del Trabajo; si bien la Ley 133 cambió el procedimiento, no cambió el poder decisorio que tienen en la actualidad tales funcionarios (nombrados generalmente por compromisos políticos por tal Ley ya que resuelven en una sola y definitiva instancia las reclamaciones atinentes al Contrato Colectivo, puesto que al dar mayoría a cualquiera de las partes que integran el Tribunal influyen definitivamente en una decisión que involucra a grandes grupos de trabajadores sus correspondientes empleadores.

Esta fuerza se agranda aún más al considerarse que al tenor del inciso 3 del Art. 231 *“las resoluciones que expide este Tribunal causan ejecutoria puesto*

*que de ellas únicamente cabe pedirse ampliación o aclaración, lo cual no altera el fondo de lo resuelto*¹⁰.

1.9. REQUISITOS DE FORMA

Las formalidades que deben observarse para el otorgamiento del contrato colectivo de trabajo están especificadas en el artículo 236 del Código de la Materia y son las siguientes:

- 1. DEBE CELEBRARSE POR ESCRITO Y EN TRES EJEMPLARES.** Bajo pena de nulidad, según la misma disposición. De los tres ejemplares uno será conservado por cada parte y el otro quedará “en poder de la autoridad ante quien se lo celebre”.
- 2. ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE.** Aunque en el artículo 236 se dispone que el contrato colectivo ha de celebrarse “ante el Director del Trabajo, a falta de este ante un inspector del ramo, de conformidad con los dispuesto en el numeral 2 del artículo 539.

3. A QUIENES COMPRENDE

Según el artículo 238 deben señalarse también la “*empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda y la circunscripción territorial en que ha de aplicarse*”¹¹.

¹⁰ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 231.- Pág. 59.

¹¹ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 238.- Pág. 60.

4. NÚMERO DE TRABAJADORES

Por lo establecido en el artículo 240, debe señalarse el número de trabajadores miembros del comité de empresa y el número de trabajadores que laboran en la empresa al momento de la celebración.

En esta parte es oportuno recordar que, según resolución obligatoria de la Corte Nacional de Justicia, de la que ya se habló el contrato colectivo “ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió.

5. LEGITIMIDAD DE LAS PARTES CONTRATANTES.

Los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo según lo que al respecto dispongan los estatutos de la Asociación a que pertenecen y con la presentación de sus respectivos nombramientos, pero se tendrá en cuenta que no pueden concurrir a la celebración trabajadores menores de 18 años, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 245 del Código.

Los empleadores justificarán su capacidad de conformidad con el derecho común, lo cual significa que deberán presentar poder, legalmente otorgado, o nombramiento debidamente inscrito.

Hasta aquí se han mencionado únicamente aspectos de forma en las que no cabe ni hay negociación.

1.10. ASPECTOS DE FONDO.

Constituyen propiamente las condiciones a que han de sujetarse los contratos individuales. El fondo del contrato es propiamente el resultado de la negociación, el acuerdo a que se ha llegado sobre los asuntos más importantes de la relación obrero-patronal. Antes de proceder a la enumeración de los aspectos de fondo a los que se refiere el artículo 237, cabe mencionar que forma parte importantísima del contrato, la relativa a la duración de los contratos individuales, esto es, a la estabilidad que constituye uno de los problemas más álgidos dentro de la contratación, pues se dan posiciones completamente opuestas entre las partes contratantes ya que la parte trabajadora tratará de conseguir la mayor estabilidad de sus representados puesto que para ellos significa mantener la fuente de su subsistencia. Por su parte los empleadores saben que un mayor plazo significa mayores indemnizaciones y por lo mismo mayor coste de operación. A este respecto hay que anotar que en las empresas públicas en las que los trabajadores, por mandato constitucional, están sujetos al Código del Trabajo, se establecen condiciones de estabilidad e indemnizaciones mucho más largas y fuertes que en la empresa privada. De todas maneras, a través de los contratos colectivos, los trabajadores obtienen una estabilidad mayor a la mínima establecida en la Ley.

Explicado así, el importantísimo problema de la estabilidad, a continuación se anotará los aspectos de fondo que según el artículo 237 debe contener el contrato colectivo y son:

1. LAS HORAS DE TRABAJO.

Se determina la forma de organización interna de la empresa, en relación al horario; esto es, cómo se aplican al caso particular las disposiciones generales

de la Ley en cuanto a jornadas de trabajo. Se debe recordar que, en lo atinente y a horas de trabajo la Ley determina topes máximos. En consecuencia mediante el contrato colectivo podrá conseguirse que esas jornadas sean menores, según la intensidad del trabajo y el esfuerzo que cada tipo de actividad requiera; cómo operarán los turnos en las empresas que trabajan con ese sistema; cómo va a cumplirse el descanso continuado a que el trabajador tiene derecho. En empresas en que el trabajo se realiza en sitios muy distantes, como es el caso de las empresas petroleras, se fijarán los días continuados en cada mes para trabajo y para descanso.

2. EL MONTO DE LAS REMUNERACIONES.

Dentro de las negociaciones del contrato colectivo, el relativo al monto de las remuneraciones, es el otro problema de la mayor conflictividad y en el que más se endurecen las posiciones de las dos partes: los trabajadores, con legítimo derecho, desean alcanzar por medio del contrato colectivo mejores remuneraciones y los empleadores por su parte también consideran legítimo que la operación de sus empresas les cueste menos.

Este problema no se presenta, en mayor grado, en las empresas del sector público sujetas al Código del Trabajo, en las que los administradores de tales empresas siempre están dispuestos a ceder en las aspiraciones económicas de los trabajadores puesto que el Estado y las entidades de derecho público absorben todo.

En esta materia, en el contrato se establecen clasificaciones de puestos con escalas correlativas de salarios según la antigüedad y la clase de trabajo; premios a la mayor y mejor producción; etc.

3. LA INTENSIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO.

Parámetros para estos aspectos no se pueden establecer, pero si se consigna en el contrato el compromiso de la Asociación contratante de hacer que sus afiliados cumplan de la mejor manera en cuanto la intensidad y calidad de trabajo.

Inclusive, en algunos contratos, se establece una relación entre remuneraciones y la calidad en intensidad del trabajo.

4. LOS DESCANSOS Y VACACIONES.

En lo que respecta a descansos y vacaciones, la Ley ordena los mínimos que se deben conceder. Por consiguiente, uno de los asuntos que se logra mediante la negociación es conseguir mayores tiempos de descanso y vacaciones, prestaciones económicas especiales, mejoras en cuanto a los días básicos y a los que se aumentan por la antigüedad.

Los permisos para atender requerimientos judiciales, para sufragar y para ser atendidos por los facultativos del Seguro Social.

También se establecen permisos especiales para el caso de matrimonio, enfermedad o fallecimiento del cónyuge y parientes del trabajador hasta el grado que en cada contrato se determina.

Igualmente se acuerda la forma como el empleador va a cumplir la obligación relativa a los permisos relacionados con las comisiones sindicales a que se refiere el número 11 del Artículo 42.

5. EL SUBSIDIO FAMILIAR.

Consiste en la entrega de una cantidad adicional al salario, ya sea fija o porcentual, por cada familiar que tenga el trabajador.

Aunque en la Ley no se establece como obligación imperativa la de conceder subsidio, en la práctica no hay contrato colectivo en el que no se establezca la obligación y la cuantía del salario familiar, así como los beneficios.

6. LAS DEMÁS CONDICIONES QUE ESTIPULEN LAS PARTES

Bajo estas condiciones se negocian tanto beneficios como obligaciones que adquieren las partes en virtud del contrato.

Esta parte del contrato hace la diferencia entre un contrato y otro lo cual depende, por una parte de la importancia y condición de la empresa, como de la habilidad negociadora de los contratantes.

Se estatuyen beneficios de carácter económico, social tanto para los trabajadores individualmente considerados como para las asociaciones.

A continuación se enuncian beneficios obtenidos por los trabajadores en contratos colectivos:

Seguros especiales;

Establecimiento de centros vacacionales;

Becas y útiles escolares para los hijos de los trabajadores;

Obligatoriedad de los empleadores de procurar la capacitación de los trabajadores;

Entrega de cantidades adicionales con motivos del Día del Trabajo, Aniversario de la empresa, Navidad, etc.

Entrega de cantidades periódicas para el funcionamiento de la Asociación;
En materia de subsidios, a más del familiar, se establecen subsidios especiales en caso de enfermedad, fallecimiento de cónyuge y parientes en la cuantía y grado que en cada contrato se acuerda.

Lo referente a ropa de trabajo. En este aspecto acuerda la clase, calidad y cantidad de uniformes de trabajo que va a entregar el empleador a los trabajadores para cada año.

En cuanto a atención médica, se acuerda la obligación del empleadora de establecer dispensarios médicos con los servicios y beneficiarios que se determinen en el contrato.

También por lo general se acuerda que se entregue a la Asociación contratante el ciento por ciento de las multas impuestas a sus afiliados, en lugar del cincuenta por ciento establecido en la Ley.

En este concepto, los representantes de los trabajadores procuran conseguir más y mejores prestaciones y la posición de los empleadores es un tanto más flexible como puede apreciarse en cualquier contrato colectivo de trabajo.

Parte muy importante del contrato colectivo, constituyen la regulación sobre la constitución y atribuciones del Comité Obrero-patronal a que se refiere el numeral 26 del artículo 42 del Código.

1.11. EL PLAZO EN EL CONTRATO COLECTIVO

Según el artículo 239, el contrato colectivo pues celebrarse

1. POR TIEMPO INDEFINIDO. El plazo del contrato colectivo tiene una relación directa con estabilidad por lo que es difícil que se den contratos colectivo de plazo indefinido y, en caso de darse se estaría a lo dispuesto en el artículo 248 que por una parte dispone que todo contrato colectivo es revisable, total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y que.. *“en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes...”*¹²

2. POR TIEMPO FIJO. Es aquel en que las partes han establecido el plazo que va a durar el contrato.

Al pactar el plazo, se puede decir que el interés no es igual para las dos partes ya que a la empleadora le interesa el mayor tiempo de vigencia puesto que las reglas del juego están dadas. Si bien es cierto que a la parte trabajadora no le interesan plazos cortos, tampoco le interese que sean muy largos, ya que siempre un nuevo contrato colectivo da la posibilidad de acuerdos que signifiquen mayores conquistas que las contenidas en el contrato anterior.

3. POR EL TIEMPO DE DURACIÓN DE UNA EMPRESA O DE UNA OBRA DETERMINADA.

Estos casos se dan, por ejemplo, cuando las empresas se forman específicamente para intervenir en la ejecución de una obra o en la prestación de servicios relacionados con esa obra por ejemplo en la actualidad se estarán formando empresas para ejecutar sectores del oleoducto de crudos pesados, O.C.P.

¹² Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 248.- Pág. 61-62.

Si la o las empresas que se han formado en relación a esta obra, cumplen las condiciones de número exigidas en la Ley, los trabajadores podrán organizarse y pedir a su empleador la suscripción de un contrato colectivo el cual durará el tiempo que dure la ejecución de la obra o del servicio que la empresa ha contratado.

1.12. DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

En lo que respecta a la revisión del contrato colectivo, las normas están dadas por el artículo 2485 de la Ley y cabe aclarar que, en la práctica, muy poco se da la revisión de los contratos colectivos pues, sobre todo a la parte trabajadora, no le interesa la revisión sino la suscripción del siguiente que significa la posibilidad de nuevos planteamientos que van más allá de la revisión.

Tales normas son:

PRIMERA.- Todo contrato colectivo es revisable, total o parcialmente, al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años:

SEGUNDA.- Puede proponer la revisión cualquiera de las partes. Los trabajadores podrán hacerlo si la Asociación representa más del cincuenta por ciento de los trabajadores a quienes afecte el contrato y los empleadores, para proponer la revisión, deben tener a su servicio más del cincuenta por ciento de los trabajadores a quienes afecte el contrato;

TERCERA.- En cuanto al trámite de la revisión, debe procederse en la misma forma y con las mismas autoridades que intervinieron en la suscripción del contrato al que se refiere la revisión, a partir de la solicitud que se presentará por lo menos sesenta días antes del vencerse el plazo o de cumplirse los dos

años a que se refiere la regla primera y hasta que se resuelva si se acepta y en qué términos la revisión seguirá vigente el contrato de cuya revisión se trata.

1.13. DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Es de suponer que en cada contrato colectivo, las partes dejan establecidas las consecuencias de su incumplimiento y la forma cómo procederán para hacer que el contrato se cumpla pero, parece no muy real o inaplicable la parte del artículo 251 que dice: *“No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario”*¹³.

1.14. DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Entre los acuerdos que forman el contrato colectivo consta también la posibilidad de que se suspenda por las causas que constan en el artículo 241 de la Ley o que también pueden establecerse, de acuerdo a la clase y naturaleza de la industria, servicio o actividad de la empresa.

En el contrato deberá acordarse en primer lugar, si se contempla la posibilidad de suspensión, el tiempo máximo que ésta puede durar y las obligaciones patronales relacionadas con la remuneración durante el tiempo de la suspensión del contrato colectivo.

En lo que respecta a la terminación, según lo dispuesto en el artículo 250, que, en el inciso primero se remite al artículo 169, numerales 1, 2, 3, 4, y 6, del Código, el contrato colectivo termina por las causales siguientes:

¹³ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 251.- Pág. 62.

1. “Por las causas legalmente previstas en el contrato”.

Si se considera todo el procedimiento a seguirse; que en la suscripción del contrato colectivo intervienen autoridades del trabajo y que las partes lo hacen debidamente asesoradas, es de pensar que las causas de terminación que consten estarán ceñidas a la Ley y, además, no impedirá la continuación de los contratos individuales que estén vigentes al momento de la terminación.

2. “Por acuerdo de las partes” Tomando en cuenta que para la clase trabajadora la celebración del contrato colectivo constituye una legítima aspiración, es difícil pensar que por mutuo acuerdo va a terminar un contrato colectivo, pero si el acuerdo llega a darse, está permitido por la Ley.

3. “Por la conclusión de la obra, período de labor o servicio objeto del contrato”.

Esta causal está relacionada con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 239 que permite celebrar contratos colectivos **“Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada”**.

En este caso, terminada la empresa o terminada la obra, termina el contrato colectivo que se ha suscrito bajo esa condición.

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Por lo general, en el mismo contrato colectivo se establecen los efectos de la terminación por esta causal.

5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que, previsto, no lo pudieron evitar”.

Esta causa de terminación, es ajena a la voluntad de los contratantes, pues implica la destrucción o desaparición física del medio de trabajo sea éste fábrica, taller, explotación agrícola o ganadera, etc.

La causal que consta en el inciso segundo del artículo 250, es la misma a que se refiere el numeral 4 del artículo 169.

1.15. EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO

Bajo esta denominación la Ley sitúa los contratos colectivos que, cumplidas las condiciones que ella misma determina, obligan a terceras personas que no han intervenido en la negociación y suscripción de tales contratos.

En la realidad es que Art.- 252: C.T. “... *el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por decreto ejecutivo de acuerdo a los artículos que siguen...*”¹⁴

Resulta inoficioso explicar el procedimiento de algo que muy difícilmente se va a dar como es el caso, por ejemplo, de que en la provincia de Pichincha

¹⁴ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 252.- Pág. 62.

celebren un solo contrato colectivo las dos terceras partes de empleadores y trabajadores de la industria textil, de la industria de la confección o de la madera.

Dentro de una misma industria, cada empresa tienen sus particulares condiciones de capital, tecnología, número de trabajadores y por lo mismo cada una celebra su contrato colectivo de acuerdo a sus propias características y condiciones.

CAPITULO: II

2. RÉGIMEN LABORAL COLECTIVO A LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

2.1 GARANTÍAS

El Sistema jurídico ecuatoriano garantiza de varias maneras el derecho de los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses específicos y formar entidades con especiales características en el orden legal. Entre las principales garantías tenemos las siguientes:

2.1.1. La libertad de asociación: Es decir el derecho de los trabajadores de una empresa de constituir o no una asociación o varias asociaciones dentro de una misma empresa; el derecho de cada trabajador de afiliarse o retirarse de las mismas; así como también el derecho de las distintas asociaciones de agruparse entre ellas o formar federaciones o confederaciones (Art. 440 CT).

2.1.2. La personería jurídica: las asociaciones de trabajadores gozan de personería jurídica, previa inscripción en el Registro que al efecto debe llevar la Dirección Regional del Trabajo. Esta inscripción sólo podrá ser negada por el Ministro de Trabajo si en los estatutos de la asociación hubiere disposiciones contrarias a la Constitución o a las leyes (Art. 442 CT).

2.1.3. El fuero sindical: así se conoce la prohibición que hace la ley al empleador de desahuciar o despedir a cualquiera de sus trabajadores, desde que éstos han notificado al inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir una asociación. Esta protección se extiende desde la fecha de notificación hasta que se haya integrado la primera directiva, pero no más allá de treinta días. En caso de desahucio o despido dentro de

este plazo, el empleador deberá entregar al trabajador una indemnización especial de un año sueldo o salario. Podrá sin embargo el empleador acudir al visto bueno, si hubiere causa para ello (Arts. 452 y 455 CT).

2.1.4. La contratación colectiva: Por otra parte, una asociación de trabajadores tendrá derecho de solicitar al empleador la celebración de un contrato colectivo, según las características y condiciones que se señalan más adelante (Art. 220 CT).

El mandato constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008) garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas publicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio de Relaciones Laborales (DG 4 Mandato 8).

2.2. CLASES

Según la ley ecuatoriana los trabajadores tienen la más amplia libertad para constituir asociaciones con cualquier denominación. Pueden llamarlas asociaciones o utilizar el nombre de sindicato, aunque en este caso la costumbre suele reservarlo para las organizaciones de obreros (Art. 440, inc. 2 CT).

Pueden también constituir entidades con finalidades exclusivamente sociales, culturales, deportivas, etc.; o formar cooperativas de ahorro y crédito, consumo, vivienda, etc. Aunque en estos últimos casos, las asociaciones formadas quedan al margen de las garantías estrictamente laborales.

2.3. COMITÉ DE EMPRESA

Una forma de organización a la cual la ley concede especial importancia es el **comité de empresa**. Las particularidades se refieren a los siguientes puntos:

- ✍ El comité de empresa debe estar integrado por más del 50% de los trabajadores de una empresa, pero en ningún caso deben ser menos de 30, los cuales deben concurrir a la asamblea constitutiva del mismo;
- ✍ El comité de empresa tiene preferencia por sobre cualquier otra organización de trabajadores para representar a estos en la celebración de un contrato colectivo y cumple funciones de particular importancia en cuanto a vigilar el cumplimiento de este contrato;
- ✍ El comité de empresa tiene especial representatividad de los trabajadores para intervenir en conflictos colectivos y en los problemas internos que se suscitaren en la empresa respecto a sus afiliados.
- ✍ Los estatutos del comité de empresa tienen que ser, no sólo registrados en la Dirección Regional del Trabajo, sino aprobados, por el Ministerio de Trabajo (Art. 459 CT).

2.4. REQUISITOS DE UNA ASOCIACIÓN

Para que una asociación de trabajadores pueda legalmente constituirse es necesario que se cumplan algunos requisitos:

Número: Los trabajadores que se asocian deben ser al menos 30; pero no es necesario que el porcentaje sea mayoritario en relación al total de trabajadores de la empresa;

Manifestación de voluntad: Los trabajadores deben manifestar su voluntad de asociarse, en una asamblea que se reunirá para este objetivo y de lo cual se dejará constancia en un acta constitutiva, que firmaran los trabajadores asistentes o dejaran su huella digital si no supieren firmar;

Directiva provisional: La asamblea deberá elegir una directiva provisional que estará en funciones hasta que, terminado el proceso de constitución, se elija la directiva definitiva;

Estatutos: La asamblea de trabajadores debe aprobar los estatutos de la asociación, lo cual será certificado por el secretario de la directiva provisional;

Inscripción: Los estatutos serán registrados en la Dirección Regional del Trabajo. Si se tratare de un comité de empresa, hace falta además la aprobación de los estatutos por el Ministro de Trabajo.

2.5. FINES

Las asociaciones de trabajadores pueden tener los siguientes fines:

- 👍 La capacitación profesional;
- 👍 La cultura y educación;
- 👍 El apoyo mutuo, mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro;
- 👍 El mejoramiento económico y social;
- 👍 La defensa de los intereses de clase.

En cambio, la ley expresamente prohíbe que la asociación pueda intervenir en actos de política partidista o religiosos u obligar a sus miembros a participar en ellos (Art. 441 CT).

2.6. ORGANIZACIÓN

Los estatutos de la asociación contendrán las disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de la misma, pero entre los aspectos esenciales deberán constar los siguientes:

- ★ Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
- ★ Quien ejerce la representación legal de la asociación;
- ★ Como deben ser admitidos los nuevos miembros de la asociación;
- ★ El régimen disciplinario interno, derechos y obligaciones de los miembros, sanciones a ser aplicadas;
- ★ Cuales serán los órganos de la asociación: asamblea general, directiva, comisiones, etc.
- ★ Como debe estructurarse la directiva, con indicación de las funciones correspondientes a cada uno de los integrantes de la misma;
- ★ El régimen económico, determinación de cuotas y otras contribuciones y en general el manejo de los bienes de la asociación (Art. 447 CT).

2.7. PROHIBICIÓN DE DESAHUCIO Y DESPIDO

Mientras se cumple el proceso de constitución de una asociación de trabajadores y hasta que se registren los estatutos en la Dirección del Trabajo y se integre la primera directiva, el empleador no podrá desahuciar a ningún trabajador, aunque éste no hubiere concurrido a la asamblea constitutiva (fuero sindical). Pero sí podrá pedir el visto bueno si hubiere causa para ello (Art. 452 CT).

CAPITULO: III

3.1. EL CONFLICTO COLECTIVO.

Definición según el Dr. Guillermo Cabanellas en su diccionario jurídico elemental conflicto colectivo es: *“la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos”*¹⁵.

Conflicto colectivo es la confrontación que se da entre los trabajadores organizados y un empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas.

La relación laboral, por su propia naturaleza, confronta o pone a frente a frente a los dos factores más importantes dentro de un proceso de producción de bienes o servicios cuales son los empleadores y trabajadores que representan, respectivamente, el capital, la iniciativa, el crédito, por una parte; y, por otra, y la fuerza laboral sin la cual no cabrían procesos de producción de ninguna clase.

Por su propia naturaleza, estos dos factores importantes de la producción representan fuerzas contrapuestas, con valores propios que cada uno de ellos está dispuesto a precautelar y a obtener de ellos el mayor beneficio posible.

El empleador, la persona natural o jurídica que arriesga en los procesos de producción su iniciativa, su capital, su crédito, considera legítimo obtener de ello el mayor rendimiento económico lo cual, desde su punto de vista es legítimo.

¹⁵ Ibídem. pp. 64-65

Los trabajadores, a su vez, aportan los procesos de producción su fuerza de trabajo que constituye su patrimonio y por lo mismo, legítimamente, estiman que ese valor les debe producir lo suficiente para la subsistencia digna de ellos y sus familias.

De esta polaridad de intereses, legítimos desde el punto de vista de cada parte, surge la conflictividad laboral que cuando se da a nivel individual debe ser resuelta por la justicia ordinaria mediante jueces unipersonales y colegiados pero cuando se da a nivel colectivo, se resuelve en otro campo, con procedimientos especiales, en los que intervienen autoridades del ámbito administrativo y jueces colegiados que se forman para cada caso, pero con prevalencia y capacidad decisoria de tales autoridades, inclusive se afirma que en el conflicto colectivo no se confrontan problemas de derecho sino de hecho, pues, de tratarse de los primeros, la resolución correspondería a los jueces.

Los sindicatos que, a través de la lucha obrero patronal, a nivel mundial, han significado y significan, la unidad de la clase trabajadora, como expresión de esa clase, han tenido que afrontar a la clase empleadora, prácticamente desde que la revolución industrial, irrumpió en el mundo con la factoría como símbolo de dominio. En ese recorrido han ido alcanzado cada vez situaciones mejores para los asalariados en general y se han ido humanizando las condiciones de trabajo en medida tal que actualmente, constituyen una fuerza respetable y respetada, igualmente, a nivel mundial, cualquiera que sea el sistema económico.

Hay que añadir que en el Ecuador, por mandato de la Ley, es el comité de empresa la organización que debe, en forma excluyente de cualquier otra organización, intervenir en el conflicto colectivo y es tan excluyente su presencia en él, que en las empresas que tal comité no existe, debe integrarse un comité especial, llamado de huelga para intervenir en el conflicto.

3.2. CARACTERÍSTICAS.- Las notas más salientes del conflicto colectivo son:

PRIMERA.- La confrontación se da entre una organización de trabajadores de la misma empresa, necesariamente persona jurídica y uno o más empleadores que pueden ser personas naturales o jurídicas;

SEGUNDA.- Se sujetan a un trámite especial, con dos instancias;

TERCERA.- En su parte esencial son resueltos por tribunales especiales, integrados por representantes de las partes en conflicto presididas por la autoridad administrativa: en primera Instancia, Tribunales de conciliación y Arbitraje presididos por el Inspector de Trabajo y en Segunda instancia, los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, presididos por la Autoridad superior del trabajo que corresponda, según la distribución contenida en el artículo 486 de la Ley.

CUARTA.- En su trámite, a partir de la Ley 133, incorporada ya al Código del Trabajo, pasan por la mediación obligatoria que actualmente está atendida por los inspectores del trabajo.

3.3. TRÁMITE DEL CONFLICTO COLECTIVO

En su trámite, el conflicto colectivo se desarrolla en las siguientes fases:

PRIMERA INSTANCIA

3.3.1. PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES.- 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. Esta decisión la toma el comité de empresa, si lo hay, en asamblea general convocada para el efecto o la mitad mas uno de los trabajadores que para este fin, y siguiendo el procedimiento establecido en la ley constituyen el comité especial, en cualquiera de los dos casos los trabajadores en primer lugar se ponen de acuerdo en ir al conflicto, luego en los puntos que va a contener el pliego de peticiones.

El pliego de peticiones es el documento que contiene las aspiraciones que los trabajadores de una empresa pretenden alcanzar como resultado del conflicto. Estas peticiones deben ser concretas, precisas y determinadas: por lo general son de carácter económico: se refieren a mejoras salariales y beneficios sociales. También constituyen materia de conflicto y por consiguiente constan en el pliego, aspiraciones en cuanto a la estabilidad, reposición en sus puntos de trabajadores que han sido despedidos, mejoras en las condiciones sanitarias y de salubridad, etc. El contenido del pliego va a variar según los antecedentes y las condiciones particulares de cada empresa.

En todo caso, procesalmente, el conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 468 de la Ley, se inicia con la presentación del pliego de peticiones concretas ante el Inspector o Subinspector del Trabajo.

Al pliego de peticiones se adjuntan el acta de la sesión en que el Comité de Empresa, o la mitad mas uno de los trabajadores organizados en Comité de Huelga, en Asamblea General, decidió ir al conflicto y aprobó los puntos del pliego de peticiones así como los nombramientos de los integrantes de la Directiva del Comité de Empresa que debe actuar en el trámite del conflicto.

Como instrumento, el pliego de peticiones debe contener:

1. Designación de la autoridad: Inspector o Subinspector del Trabajo;
2. Nombres de las personas naturales que suscriben el documento, con la indicación del cargo que desempeñan en la Directiva, ya sea del Comité de Empresa o del Comité Especial de Huelga;
3. La indicación de que concurren autorizados por el comité de empresa o por la mitad mas uno de los trabajadores por decisión tomada en asamblea en sesión cuya acta se adjunta;
4. La expresión de que, existiendo conflicto con el empleador, se presenta el pliego de las aspiraciones concretas;
5. La designación del empleador en cuya contra se presenta el pliego
6. La enumeración de los puntos concretos;
7. El nombre de la persona natural a la que se notificará con el pliego, ya sea por sus propios derechos o ya como representante legal, en el caso de que el empleador sea persona jurídica:
8. El domicilio en que se harán las notificaciones;
9. El domicilio en que recibirán notificaciones los comparecientes;
10. La indicación de que se adjuntan copia certificada del acta de la asamblea en que se tomó la decisión de ir al conflicto y de los nombramientos que legitiman la intervención de los comparecientes; y,
11. Firmas de los comparecientes y su abogado defensor.

3.3.2. NOTIFICACIÓN AL EMPLEADOR. La autoridad, Inspector o Subinspector, que recibe el pliego, luego de ponerle la fe de presentación expide la providencia en la que se ordena la notificación al empleador, o a su representante, legal y le concede el término de tres días para contestar. El mismo funcionario realiza la notificación y sienta razón de la fecha y la persona que recibió la notificación.

3.3.3. CONTESTACIÓN. El empleador que es notificado con la presentación de un pliego de peticiones, en los tres días que tiene, debe contestar y esta contestación puede ser:

1. Aceptando las peticiones contenidas en el pliego, en cuyo caso se extiende ante la misma autoridad el acta correspondiente y termina el conflicto.
2. Aceptando parcialmente el pliego, que es lo que por lo general ocurre,
3. Negando totalmente el pliego; y,
4. No contestar.

En los tres últimos casos previstos, el conflicto pasa a la siguiente fase que es la de la mediación obligatoria que establece el Art. 477 del Código de la Materia.

La contestación al pliego de peticiones debe contener:

1. Designación de la autoridad: Inspector o Subinspector del Trabajo.
2. Nombre del compareciente y calidad en que comparece: por sus propios derechos o como representante legal de la persona jurídica demandada;
3. La referencia al pliego de peticiones que se contesta;
4. Puede comenzarse con un preámbulo en referencia a los antecedentes del pliego que de alguna manera ya revelan la posición del compareciente en cuanto al pliego;
5. La contestación a cada uno de los puntos del pliego.
6. La designación del abogado defensor y la autorización para presentar escritos y concurrir a las reuniones que sean necesarias;
7. Domicilio para las notificaciones.

Firmas del compareciente y su abogado defensor.

Con el esquema que antecede, el texto de la contestación puede estar contenido en los siguientes términos:

3.3.4. LA MEDIACIÓN LABORAL.

Antes de la reforma laboral introducida por la Ley 133, el Ministerio de Trabajo cumplía la mediación como una gestión oficiosa de las más altas autoridades de esa Secretaría de Estado, pero la Ley indicada introdujo la mediación obligatoria, que así lo establece el artículo 470 que, inclusive, determina un procedimiento según el cual el Inspector del Trabajo que está conociendo del pliego “...remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva para que, a través de sus funcionarios, convoque a las partes...”¹⁶ pero ocurre que, en la actualidad, están suprimidos la Dirección, Subdirección y más funcionarios de la mediación laboral obligatoria y la función mediadora está asignada a los Inspectores del Trabajo los cuales, en último término, conocen del conflicto tanto como mediadores, como en calidad de jueces al integrar, como presidentes, los Tribunales de conciliación y Arbitraje que deben conocer del conflicto en primera instancia: para el caso, es indiferente que un Inspector tramite el conflicto en su primera fase y otro lo haga en la de la mediación.

El Inspector al que corresponda por sorteo intervenir en la mediación deberá convocar a las partes “**cuántas veces considere necesarias...**” para llegar a ella.

Esta etapa fenece en el término de quince días si las partes no se han puesto de acuerdo; si no han solicitado conjuntamente ampliación o si los trabajadores no han concurrido a las reuniones consecutivas convocadas para la mediación;

¹⁶ Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 470.- Pág. 110-111.

pero si son los empleadores los que concurren a dos reuniones consecutivas, la etapa fenece antes del término y debe remitirse lo actuado al Inspector del Trabajo. De modo que, como están actualmente las cosas, el Inspector que cumplió la primera fase envía a otro para que actúe en la fase de mediación y éste devuelve primero para que continúe con el procedimiento.

En la etapa de la mediación obligatoria pueden darse tres situaciones:

- a) Que se logre un acuerdo total, en cuyo caso las partes suscribirán el acuerdo con lo que termina el conflicto;
- b) Que se llegue a un acuerdo parcial. En este caso se extenderá el acta en la que consten los puntos convenidos y los no convenidos. Los no convenidos se someterán a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- c) Que no se llegue a ningún acuerdo. En este caso se remitirá el expediente con todo lo actuado al Inspector del Trabajo que conoció del conflicto en la primera fase. La Ley dice que se enviará también el respectivo informe. Se entiende que el informe lo remitirá el Inspector del Trabajo que intervino en la fase de la mediación obligatoria.

Por disposición del Art. 471 del Código, mientras dura la mediación obligatoria, los trabajadores no podrán declarar la huelga a no ser en los casos previstos en los numerales 1, 2 y 7 del artículo **497** de la Ley.

3.4. TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

3.4.1. INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL.

Vuelto el expediente al Inspector que conoció del conflicto en su primera fase, éste deberá proceder a la integración del Tribunal de conciliación y Arbitraje que conocerá del conflicto en primera instancia.

Conforme lo dispuesto en el Art. 474 de la Ley, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se constituye, para cada conflicto, con dos vocales principales y suplentes por cada parte; estará presidido por el Inspector o Subinspector que esté conociendo del conflicto, actuará como secretario la persona que designe el Tribunal de fuera de su seno.

Para que se integre el Tribunal el Inspector del Trabajo que está conociendo el caso, tan pronto como reciba el expediente, dictará la providencia disponiendo que las partes, dentro de las cuarenta y ocho horas, designen sus dos vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante el mismo Inspector dentro de las veinticuatro horas de haber sido notificados con la designación, para lo cual el Inspector señalará día y hora. De la posesión se dejará constancia en un acta.

El texto del escrito mediante el cual se designan vocales para integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en las dos instancias, es el mismo para las dos partes y debe contener:

- a)** Designación de la autoridad.
- b)** Nombre del compareciente o comparecientes.
- c)** La identificación del juicio.
- d)** La expresión que significa que, cumpliendo con la providencia designa para integrar el Tribunal a las siguientes personas.
- e)** Designación de dos principales y dos suplentes.
- f)** Aunque la autoridad que tramita el conflicto lo hace de oficio se solicita se señale día y hora para la posesión.

- g) El domicilio en que se ha de notificar a los vocales que es el mismo del abogado defensor.
- h) Firma del o los comparecientes y su abogado de este último a nombre de ellos.

3.4.2. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Nombrados y posesionados los Vocales, el Inspector emita la providencia para señalar día y hora en los que el Tribunal se reúna para avocar conocimiento, calificar el pliego y designar secretario. Hasta que esa designación se produzca, actuará en esa calidad el Inspector que está conociendo el problema.

En el día y hora señalados el Tribunal se reúne: avoca conocimiento del pliego; lo califica; dispone la continuación del trámite; nombra secretario/a; en la misma diligencia se posesiona la persona designada para tal cargo; se convoca a las partes y al Tribunal para la audiencia de conciliación señalando, al efecto, día y hora.

En el día y hora señalados, se instala el Tribunal y ante él concurren las partes: los trabajadores, con su abogado, portando sus correspondientes credenciales, el o los empleadores también con su abogado, ya sea personalmente o por medio de apoderado.

Comenzada la diligencia, se concede la palabra a los trabajadores, por medio de su abogado, analizan cada uno de los puntos del pliego, en relación a los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoyan esas peticiones para terminar, por lo general, ratificándose en los puntos planteados en el pliego.

Luego se concede la palabra al o a los empleadores quienes, igualmente por medio de su abogado defensor, hacen el análisis de cada uno de los puntos de su contestación en relación a los planteados en el pliego de peticiones para terminar, por lo regular, ratificándose en los términos de su contestación en relación a los planteados en el pliego de peticiones para terminar, por lo regular en los términos de su contestación.

Oídas las dos partes en la forma que se acaba de mencionar, se suspende la diligencia para que el Tribunal proceda a formular las bases de la conciliación. Los Vocales de cada una de las partes hacen sus proposiciones y el Inspector del Trabajo dará mayoría a cualquiera de las dos partes y por lo mismo se presentan bases de mayoría y de minoría. Se leen tales bases y luego se concede la palabra a las partes quienes por medio de sus abogados, luego de hacer sus exposiciones dicen qué bases aceptan o rechazan. Si las bases de mayoría no han sido acogidas se declara que no habiendo conciliación se concluye la diligencia con la apertura del término de prueba e indagaciones, por seis días improrrogables dispuestos en el artículo 479 de la Ley, con la que las partes quedan notificadas. De todo lo actuado se extiende el acta correspondiente que la suscriben los miembros del Tribunal, las partes que han concurrido, sus abogados y el Secretario. Se deja constancia de la notificación a las partes con la apertura del término de prueba.

A continuación del acta, al proceso se adjuntan los documentos que legitiman la intervención de las partes en la audiencia de conciliación.

3.4.3. TÉRMINO DE PRUEBA E INDAGACIONES.

Concedido y notificado a las partes el término de prueba, en la audiencia de conciliación, ellas solicitan al Inspector del Trabajo, Presidente del Tribunal, todas las diligencias probatorias que consideren procedentes. No habiendo

ninguna disposición especial al respecto, se entiende que las partes pueden hacer uso de todos los medios de prueba que franquea el Código de Procedimiento Civil.

La estructura de los escritos de prueba es similar a los escritos de prueba del juicio individual por lo que resulta inoficioso repetirlos.

El Inspector, proveerá los escritos de prueba y dispondrá que se cumplan las diligencias solicitadas, así como la presencia en pleno del Tribunal para evacuar las diligencias para las que se necesite esta presencia.

3.4.4. FALLO.

Conforme lo dispuesto en el artículo 479, ya citado, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje debe expedir su fallo dentro de los tres días posteriores a la expiración del término de prueba.

No habiendo prohibición alguna al respecto, las partes podrían presentar sus alegatos, inmediatamente después de fenecido el término de prueba, antes de que el Tribunal expide el fallo.

Dentro de los tres días el Tribunal deberá expedir el fallo el cual puede ser unánime, esto es de los cinco vocales que lo integran o puede darse el caso, que es lo que por lo general ocurre, que el Inspector, Presidente del Tribunal dé la mayoría a los vocales de cualquiera de las dos partes caso en el cual los vocales de la otra parte consignarán su voto salvado.

3.4.5. RECURSOS. Dentro de los dos días de notificado el fallo las partes podrán:

1. Solicitar al mismo Tribunal ampliación o aclaración del fallo: lo primero, si al expedir la sentencia se hubiere dejado de resolver alguno de los puntos controvertidos y lo segundo, si el fallo no es lo suficientemente claro.

Estos dos pedimentos los resuelve el Tribunal de Primera instancia dentro de los dos días siguientes a los dos que estuvieren las partes para solicitar ampliación o aclaración; y

2. Interponer recurso de apelación, que puede interponerse conjuntamente con el de nulidad. El recurso de apelación puede deducirse sobre la totalidad o sobre parte del fallo o sentencia de primera instancia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 485 *“Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta”*¹⁷

El escrito para interponer cualquiera de los recursos contiene lo siguiente:

1. Designación de la autoridad.
2. Nombre del compareciente.
3. Identificación del juicio.
4. Manifestación de que habiendo sido notificado con el fallo, encontrándose dentro del término, se interpone recurso.
5. La clase de recurso que interpone.
6. En el caso de que el recurso sea interpuesto por los trabajadores que se encuentren en huelga, la indicación de que se acompaña el acta de la que conste que el Comité de Empresa, en asamblea general, o la mitad más uno de los trabajadores resolvió que se interponga el recurso.
7. La petición de que se eleven los autos al superior;

¹⁷Código de Trabajo Ecuatoriano.- Art. 485.- Pág. 112.

8. Señalamiento de domicilio para la segunda instancia, en el caso de que sea el mismo se expresará este particular.
9. Firmas del o de los comparecientes.

Presentado el recurso al Tribunal le corresponde concederlo, a no ser que se lo hubiere presentado fuera de término, y disponer que se eleven los autos al Superior, que en este caso es el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

3.5. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

3.5.1. INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

En segunda instancia, los conflictos colectivos son conocidos y resueltos por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje que están integrados por la Autoridad Regional que corresponda y dos vocales, principales con sus respectivos suplentes designados por las partes. Actuará como Secretario el titular de la oficina regional respectiva.

El procedimiento y términos para el nombramiento y posesión de los vocales del Tribunal Superior es el mismo previsto en el artículo 474 para integración del de primera instancia. La única diferencia es que, en segunda instancia no se debe nombrar Secretario, pues actúa el del de la Dirección Regional del Trabajo que corresponda.

3.5.2. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y FALLO.

Posesionados los vocales, la autoridad que preside el Tribunal Superior señalará día y hora para la audiencia de conciliación la cual deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la posesión de los vocales.

A la audiencia deberán concurrir las partes con las pruebas documentadas que consideren pertinentes para la defensa de sus derechos respecto de los puntos controvertidos, materia de la apelación puesto que, no habiendo en segunda instancia término de prueba, solo ese momento podrán presentarlas.

Inmediatamente después de las intervenciones de las partes, el Tribunal propondrá las bases de la conciliación, las que versarán sobre los asuntos que han sido materia de la apelación. Aunque la Ley no lo dice, se debe entender que las bases pueden ser ya sea por unanimidad o de mayoría y minoría. Aquí, una vez más hay que resaltar la posición dirimente que tiene la autoridad del trabajo puesto que puede dar mayoría a cualquiera de las dos partes y en esa dirección irá lo que se resuelva.

Si hay unanimidad en las bases de la conciliación o si son aceptadas las presentadas por la mayoría, se extenderá el acta correspondiente, con lo cual terminará el conflicto.

Si no se hubieren aceptado las bases de la conciliación el Tribunal Superior deberá expedir su fallo, que es definitivo dentro de los tres días posteriores a la audiencia.

Como se deja dicho, el fallo del Tribunal Superior es definitivo, no es susceptible de recurso alguno. Lo único que pueden las partes es solicitar ampliación o aclaración dentro de los dos días posteriores a la notificación del fallo.

3.5.3. EJECUCIÓN DEL FALLO.

Corresponde por Ley la ejecución del fallo o convenio que ponga fin de un conflicto colectivo, a la autoridad que presidió el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia. Y, respecto a esa ejecución, el Código del Trabajo contiene disposiciones encaminadas a que se cumpla, por parte del empleador, lo ordenado en el fallo que, por Ley, causa ejecutoria.

Entre estas disposiciones se pueden mencionar las siguientes, que están contenidas en los Arts. 493, 494 y 495 de la Ley:

1. Si para hacer efectivas las obligaciones del empleador provenientes de un fallo ejecutorio o de acta transaccional se ordenare el embargo de bienes que ya están embargados, para hacer efectivas obligaciones no laborales, se cancelará el embargo anterior, para que se cumpla la orden del funcionario encargado de la ejecución del fallo o del convenio, a no ser que el embargo provenga de alimentos legales. En este caso, el acreedor cuyo embargo fue cancelado podrá presentarse como tercerista.

Esta disposición concuerda con la calidad de crédito privilegiado de que gozan las obligaciones provenientes de relaciones laborales y para hacerla aún más efectiva se dispone que será destituido el Registrador de la Propiedad que, tratándose de bienes inmuebles, no hubiere cancelado el embargo anterior e inscrito el ordenado por el funcionario del trabajo.

2. En el caso de llegarse al remate de los bienes embargados, los trabajadores podrán hacer postura e imputarla al valor de su crédito sin necesidad de acompañar el diez por ciento del valor de la oferta aunque hubiere tercería coadyuvante. Pero si el avalúo de los bienes embargados arroja un valor superior al del crédito materia de la ejecución, los trabajadores

estarán obligados a consignar el diez por ciento de lo que la oferta excediere del crédito.

3. El trámite del embargo y remate de los bienes embargados para ejecutar una sentencia o un acta transaccional, proveniente de un conflicto colectivo, únicamente podrá suspenderse si el o los obligados consignan en efectivo el valor materia de la ejecución.

La declaratoria de quiebra o de haber lugar a concurso de acreedores decretada por un juez civil mientras se encuentre en trámite la ejecución de un fallo o acta transaccional en un conflicto colectivo, no interrumpirá el trámite de la ejecución hasta que termine ya sea con el remate de los bienes embargados o el pago en efectivo y en este caso no procede la acumulación.

3.6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva tiene una mutua relación con el contrato colectivo de trabajo y en esa razón no se le puede dejar de lado porque dentro del contrato cumple un papel muy importante en base que el contrato colectivo es un convenio que se da entre empleadores y trabajadores, en virtud de la cual se fijan las bases y condiciones las que servirán para celebrar los contratos individuales del trabajo quienes estarán comprendidos en el pacto colectivo.

Una vez que ya hemos tenido claro el concepto de contrato colectivo podemos ya introducir o hablar de lo que se trata en la negociación colectiva.

A pesar que el contrato colectivo es una institución del Código del Trabajo, actúa con alguna independencia de éste, y crea derechos y obligaciones para empleadores, trabajadores y sindicato pactante, eso derechos y obligaciones, siempre que no contravengan los mínimos establecidos en la ley, obligan tanto como los fijados en el Código del Trabajo, y son como los de éste, irrenunciables, o sea que las partes del contrato individual serán nulas y en

lugar de estas, se aplicaran sobre el asunto las del contrato o convenio colectivo.

El contrato colectivo cuando reúne determinados requisitos, esto es cuando ha sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, puede ser declarado, obligatorio, para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate mediante decreto del Presidente de la República. Art. 243, las cláusulas de esta especie de contrato colectivo.

Por consiguiente, en uno y otro caso el contrato, convenio o pacto colectivo es fuente de derechos y obligaciones laborales distintos de los establecidos en el Código de Trabajo y como los de este son obligatorios para los empleadores y trabajadores, por lo mismo en donde existen tales contratos es necesarios y conocerlos para saber a cabalidad el estatuto jurídico que regula las relaciones laborales del lugar y empresa para las que se los ha celebrado.

En cuanto tiene que ver a la negociación colectiva, en el informe de la 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2008, se Señala que “La negociación colectiva es posible en diversos planos, según los países y los sectores de que se trate. En algunos países existen sistemas de negociación (intersectorial, sectorial, empresarial) se conectan o coordinan entre sí. Se reconoce que la coordinación entre los diversos planos de negociación es capital para lograr los resultados deseados a escalas macroeconómica y microeconómica. La determinación del plano de negociación seguirá dependiendo, al igual que otros muchos aspectos de las relaciones laborales, de las circunstancias imperantes en cada país, sector y lugar.

La negociación colectiva persigue dos objetivos:

Por una parte sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo de que se ha alcanzado mediante negociaciones entre las partes que han actuado libre y voluntariamente e independientemente. Por otra parte, hace posible que

empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complementa a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas puesto otorga al conjunto de los trabajadores una sola voz, que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral.

Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales.

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociación colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse

de intervenir de forma que este derecho sea cortado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.

La negociación colectiva de los contratos en los sindicatos se ve notablemente afectada a través de la promoción de la negociación colectiva paralela al sindicato mediante los pactos colectivos, figura en creciente uso y autorizada por la legislación nacional para permitir a los trabajadores no sindicalizados regular aspectos propios de la convención colectiva.

La tendencia en los últimos años muestra que se han incrementado la firma de pactos con no sindicalizados y disminuya la de convenciones colectivas con los sindicatos. Generalmente, la iniciativa para la elaboración y firma de los pactos colectivos parte de empleador, quien la promueve a través de sus ejecutivos y representantes y ejerce diversas formas de presión para que quienes son afiliados a una organización sindical renuncien a esa condición y adhieran al pacto.

CAPITULO: IV

4. MATERIALES Y MÉTODOS:

4.1. Métodos.

En el desarrollo del Proyecto de la Tesina, utilicé el método de investigación científica de carácter jurídico, dentro del cual la observación, el análisis, la síntesis se constituye en procesos lógicos y sistemáticos que permiten obtener un conocimiento claro.

El método científico, hipotético-deductivo me permitió seguir el camino en la investigación socio jurídica propuesta, analizando en una forma concreta las manifestaciones objetivas de la realidad respecto a la problemática de investigación, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración.

El método científico aplicado a las ciencias jurídicas, me permitió determinar el tipo de investigación a desarrollarse y que en el presente caso tiene la calidad de socio jurídica, por su vinculación con sus caracteres sociológicos y connotación en el sistema jurídico. De modo concreto procuré establecer el nexo existente del tratamiento jurídico de los Contratos colectivos que se dan dentro nuestro sistema ecuatoriano de empleador a trabajador.

4.2. PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

Los procedimientos utilizados de observación, análisis y síntesis fueron los que me permitieron realizar la presente investigación jurídica, auxiliado de técnicas específicas para el acopio teórico, como el fichaje bibliográfico o documental.

El estudio de sentencias judiciales relacionadas con la temática entre los más relevantes tenemos modelos de contratos colectivos y actas de constitución de sindicatos que se dan en nuestra actividad laboral; facilitó la búsqueda de la verdad objetiva.

5. CONCLUSIONES.

De acuerdo al desarrollo del proyecto he podido llegar a la concluir de la siguiente manera:

PRIMERA: El trabajo es una manifestación esencial del ser humano, y al mismo tiempo es un hecho social valorable, manifestado tanto como facultad y como deber, siendo además indispensable para el desarrollo del género humano.

SEGUNDA: El trabajo es el lenguaje, el pensamiento y la organización corporal del hombre, se influyen mutuamente en el proceso de la formación del mismo.

TERCERA: La dependencia y subordinación, es una característica de mucha importancia en el contrato individual de trabajo, pues nos da el punto de partida para diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que pueden ser semejantes a simple vista.

CUARTA: Capacitar al estudiante, en el campo laboral, para que un futuro próximo, ya en el ejercicio profesionales, pueda aplicar los conocimientos teórico y prácticos adquiridos en relación al manejo de procedimientos administrativos y jurídicos resultantes de las divergencias acaecidas entre trabajadores y empleadores, de tal forma que se encuentre en plenitud de condiciones para la ejecución, desarrollo y sustanciación de procesos legales en este ámbito.

QUINTA: Adiestrar al profesional en Derecho el manejo de conocimientos pragmático con relación a figuras jurídicas del derecho laboral, como: el desahucio, visto bueno, despido y abandono intempestivo del trabajo.

6. RECOMENDACIONES.

Al dar y plantear la solución y dejar en claro nuestra posición crítica al respecto a la problemática estudiada anteriormente, me permito dar las siguientes recomendaciones.

PRIMERA.- Que los señores profesionales en formación, se interesen en conocer más de cerca los problemas de la realidad social y del medio en que vivimos, por medio de investigaciones.

SEGUNDA.- los Jueces del Trabajo, e Inspectores del Trabajo, y a los organismos del ramo, encargados de administrar justicia, para que tomen en cuenta que los derechos del trabajador son irrenunciables, debido que la situación económica del país no es buena, y no se goza de buenos sueldos y remuneraciones, por lo menos se garantice el pago oportuno y la estabilidad laboral, respetando y cumpliendo lo establecido en la Constitución.

TERCERA.- los legisladores, para que cumplan a cabalidad su trabajo de legislar, analizando concienzudamente los vacíos que existen en la ley, y proponiendo reformas que benefician realmente a la sociedad, acorde con nuestra realidad y tomen en cuenta, que al momento de establecer una disposición laboral, para reclamación, también debe complementarse con una garantía laboral que le preceda.

CUARTA.- Aplicar la normatividad jurídica vigente, relacionada con aspecto procedimental del derecho laboral en nuestro país.

QUINTA.- Interpretar y poner en prácticas las normas y disposiciones reglamentarias aplicables a los: hechos, actos, contratos, reclamaciones administrativas y procesos en el ámbito laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- ✚ ACOSTA. Dr. Ramiro. El Marco Jurídico de los Conflictos Colectivos de Trabajo en el Ecuador. Editores del Austro. Cuenca-Ecuador. 1982.
- ✚ BORJA, Rodrigo. Enciclopedia de la Política. Ed. Uteha. México. 2000.
- ✚ Cabanellas de Torres Guillermo; “Diccionario Jurídico”, Editorial Heliasta, 2da. Edición. 1982.
- ✚ CABANELLAS Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Primera Parte. Ed. Heliasta. Vol. III. Argentina. 1982.
- ✚ CÓDIGO CIVIL. Ed. Legales. 2009.
- ✚ CÓDIGO DE TRABAJO. Octubre 2010. Ediciones legales. Parte Introductoria.
- ✚ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR 2008. Registro Oficial Nro 449. Asamblea Nacional Constituyente. Art. 33.
- ✚ CUEVA Carrión. Luís. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia. Ed. Cueva Carrión.
- ✚ DEVIS Echandia, Fernando, Compendio de Derecho procesal, Segunda edición, Tomo II,
- ✚ Diario La Hora. Editorial de fecha 12 de febrero de 1999. Ed. Editora.
- ✚ DÍAZ, Ruy. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. 2005.
- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.
- ✚ ESPINOSA, Galo. Diccionario de Jurisprudencia de la C. S. de Justicia. Segunda Serie. Tomo I. Quito-Ecuador.
- ✚ FERNÁNDEZ, Simón. Jurisprudencia Civil de la Corte Suprema de Justicia.
- ✚ GALARZA, Vásquez. Germán. Legislación Laboral, Artesanal y Tributario.
- ✚ GUZMÁN Lara. Dr. Aníbal. Manual de Derecho del trabajo. Quito. 2001.

- ✚ ICAZA, Patricio. Orígenes del Seguro Social Ecuatoriano. Historia del Seguro Social Ecuatoriana. Unidad Editorial del IESS. Quito-Ecuador. 1984.
- ✚ LEÓN Rodrigo. Contratos de Trabajo. Ed. El Forum. 2006. Quito-Ecuador. 2009.
- ✚ OCHOA Andrade. Dr. Guillermo. La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador. 4ta. Ed. 2004. Cuenca.
- ✚ Osorio Manuel; “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial Heliasta, 2002.
- ✚ RsCSJ: 19-JUL-1989. RO 245: 2-ago-1989.
- ✚ SIMÓN, Fernández. Dr. Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 4ta. Edición. Editorial Jurídica. Cuenca - Ecuador. 1995.
- ✚ TOBAR. Rebeca Dra. Derecho Social del Ecuador. Universidad de Guayaquil. 1998.
- ✚ TRUJILLO Cesar Dr. Fundamentos del derecho laboral ecuatoriana. Ed. Forum. Quito. 2007.
- ✚ VÁZQUEZ Galarza Germán. Legislación Laboral Artesanal y Tributaria. Ed. Vigésimo séptima. 2004. Pág. 76.
- ✚ VÁZQUEZ German. Legislación Laboral, Artesana y Tributaria. Ed. Edino. Quito. 2000.
- ✚ VELA Monsalve, Carlos; “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Vol. I. Fondo de Cultura Ecuatoriana. Cuenca. 1963.
- ✚ www.google.com

8. ANEXOS.

Si la Asociación es comité de empresa, su directiva o comité ejecutivo previamente presentará las bases al comité para que en asamblea las apruebe. El escrito con el que se presenta el Proyecto deberá estar concebido en los términos siguientes:

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE LOJA.

Nosotros, Juan Piedra y Pedro Caicedo, en nuestras calidades de Secretario General, Secretario de Organización del Comité de Empresa de la Fábrica de Organización del Comité de Empresa de la Fábrica de Tejidos La Económica a usted atentamente decimos:

Adjuntamos a la presente el Proyecto del Cuarto Contrato Colectivo a celebrarse con nuestra empleadora La Económica S. A., a fin de que se sirva notificar a nuestra empleadora para que, vencido el plazo de quince días a que se refiere la primera parte del artículo 230 del Código del Trabajo, se inicien las negociaciones previas a la suscripción del contrato definitivo.

Hacemos presente que el plazo del tercer contrato vence el 31 de julio del presente año 2002.

A nuestro escrito y a fin de acreditar la calidad en que comparecemos, acompañamos nuestros nombramientos, un ejemplar de nuestros Estatutos, así como la copia certificada del acta en la que nuestro Comité, en asamblea general, aprobó el Proyecto y nos facultó para intervenir en las negociaciones.

Recibiremos notificaciones en el casillero judicial No. 1002 de la Corte Superior de este distrito.

Juan Piedra
SECRETARIO GENERAL

Pedro Caicedo
SECRETARIO DE
SINDICALISMO

ABOGADO
MATRÍCULA 408 C.A.P.

SECRETARIO DE LA
ORGANIZACIÓN

NOTA.- La solicitud estará firmada por quienes estatutariamente ejerzan las representación y esto se observará en todos los escritos que se presenten.

El escrito para presentar la reclamación puede ser del siguiente tenor:

SEÑOR DIRECTOR DEL TRABAJO:

Nosotros, Juan Piedra y Pedro Caicedo, en nuestras calidades de Secretario General y de Organización, respectivamente, del Comité de Empresa de la Fábrica Textil La Económica, como lo acreditamos con los nombramientos que adjuntamos, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 232 del Código del Trabajo, a usted manifestamos:

2. Nuestros nombres y la calidad en que comparecemos quedan expresados.3. El requerido es el señor Ing. Pedro Murillo en su calidad de Gerente y representante legal de la Fábrica Textil La Económica, ubicada en esta ciudad de Quito: Avenida El Inca No. 456.4. Fundamentos de hecho y de derecho. Por cuanto el 31 de julio del presente año 2002 se cumple el contrato colectivo que tenemos celebrado con nuestra empleadora, oportunamente presentamos el PROYECTO PARA EL CUARTO CONTRATO COLECTIVO, en el que constan nuestras mínimas aspiraciones en cuando a estabilidad y salarios, las cuales están contenidos en las cláusulas dos, veinticinco y siguientes hasta la treinta y uno del citado documento, que también acompañamos. Lamentablemente, el representante de la Empleadora, en forma por demás incomprensible, se niega a reconocernos un salario que se compadezca con la actual situación económica que vivimos quienes dependemos de nuestro salario como única fuente de sustento, pues únicamente ha ofrecido una elevación del cinco por ciento sobre las remuneraciones actualmente en vigencia, mientras nuestra aspiración es de que el alza sea de un treinta por ciento durante el primer año y que se siga incrementando a razón de un diez por ciento adicional por cada uno de los cinco años a que aspiramos como estabilidad mínima.

Por lo que dejamos expresado nuestra petición concreta es que en el nuevo contrato se nos garantice la estabilidad por cinco años y que el aumento de la remuneración sea del treinta por ciento para el primer año y el diez por ciento

anual en los años siguientes hasta llegar al cincuenta por ciento que es nuestra máxima aspiración, pues éstos son los puntos no convenidos.

Sobre las demás cláusulas del Proyecto llegamos a un entendimiento con nuestra empleadora.

Para que integren el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, designamos por nuestra parte a los señores Milton Parra y Marco Páez, como principales; como suplentes nombramos a la señora Carolina Díaz y al señor Esteban Chiluiza, todas las personas que aquí mencionamos suscriben el presente escrito dando su aceptación.

Los que comparecemos y los vocales designados recibiremos notificaciones en el casillero 1002 de la Corte Superior de Quito.

Al presente escrito de reclamación acompañamos el Proyecto del Cuarto contrato colectivo a celebrarse entre el Comité de Empresa y Textil La Económica S.A., una copia del balance de la empresa correspondiente al año 2001, recortes de prensa sobre los porcentajes de inflación.

Señor Director del Trabajo: Nosotros, Milton Parra, Marco Páez, Carolina Díaz y Esteban Chiluiza, a usted manifestamos nuestra aceptación para integrar, en calidad de vocales principales, los dos primeros y suplentes los dos últimos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que debe conocer y resolver la reclamación que antecede.

Juan Piedra
SECRETARIO GENERAL

Pedro Caicedo
SECRETARIO DE ACTAS

VOCALES

Milton Parra

Marco Páez

Carolina Díaz

Esteban Chuluiza

Con los datos que antecedente, el texto del escrito de contestación puede ser:

SEÑOR DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO:

Yo, Ing. Pedro Murillo, Gerente y representante legal de Textil La Económica S.A., encontrándome dentro del término señalado por usted, contesto a la reclamación presentada en contra de mi representada por el Comité de Empresa de los Trabajadores de la fábrica textil La Económica y digo:

Durante las negociaciones directas que se han dado en el trámite del cuarto contrato colectivo a celebrarse entre mi representada y sus trabajadores, la Empresa se ha opuesto a las desmesuradas pretensiones de los trabajadores en lo referente a estabilidad y remuneraciones y digo desmesuradas porque en cuanto al plazo únicamente en las empresas estatales, por las que nadie en particular responde, se dan esos plazos con las correspondientes indemnizaciones que si a cualquier empresa privada grande pueden ponerle en serios apuros, con mayor razón a una empresa como la que represento que apenas puede decirse supera los límites de la pequeña industria.

Querer elevar las remuneraciones en la proporción que solicita el Comité de Empresa, es prácticamente ponerla al borde del incumplimiento y posterior liquidación.

En la industria textil, la competencia extranjera con un gran índice de contrabando, deja a la industria nacional y aún más a la pequeña y mediana fuera de toda competencia y esto nuestros trabajadores lo saben y sus pretensiones están totalmente fuera de la realidad, por lo que, a nombre de mi representada me opongo categóricamente a las cláusulas dos y veinticinco a treinta del Proyecto de contrato.

Con los antecedentes expuestos, a la reclamación opongo las siguientes excepciones:

1. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación;
2. Improcedencia de la reclamación
3. Falta de derecho de los reclamantes

Acompaño copia certificada de la última declaración de impuesto a la renta por el año 2001, la certificación del índice de inflación proyecta para el presente año, así como el nombramiento, debidamente inscrito, que acredita la calidad en que comparezco.

Para integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en calidad de vocales principales y suplentes designo, en su orden a los señores Ing. Com. Juan Carlos Viteri, Pedro Luzuriaga, Marta de Rojas y Ruth Puertas, quienes suscriben el presente escrito manifestando su aceptación al nombramiento.

Recibiré notificaciones en el casillero judicial No. 973, en el mismo que también serán notificados los Vocales.

Señor Director Regional del Trabajo:

Nosotros: Ing. Com. Juan Carlos Viteri, Pedro Luzuriaga, Martha de Rojas y Ruth Puertas a usted atentamente expresamos nuestra aceptación al nombramiento de vocales principales y suplentes para integrar el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que ha de conocer y resolver el conflicto entre los trabajadores de la fábrica textil La Económica y la Económica S.A.

Ing. Pedro Murillo

Ing. Juan Carlos Viteri

Pedro Luzuriaga

Martha de Rojas

Ruth Puertas

Abogado defensor

Con el esquema anterior, el texto de un pliego de peticiones puede ser:

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA:

Nosotros: (Aquí se consignan los nombres de los comparecientes, con la indicación de la calidad en que comparecen y que integran la directiva del comité de empresa de que se trate y el número de los comparecientes y la función que cumplen dentro de la organización dependerá de lo que cada comité de empresa tenga establecido en sus estatutos o la calidad que se les haya asignado en la asamblea en el caso del comité especial de huelga) debidamente autorizados por la asamblea general de nuestra organización, en asamblea general extraordinaria especialmente convocada para el efecto, como consta del acta certificada que en dos fojas acompañamos, presentamos ante usted para que se sirva darle el trámite previsto en los artículos 475 y siguientes del Código del Trabajo, el siguiente pliego de peticiones concretas que lo dirigimos en contra de nuestro empleador (aquí se menciona el nombre del empleador, sea persona natural o jurídica) y que se encuentra contenido en los puntos siguientes:

1. Que nuestro empleador se obligue a respetar la estabilidad de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 12 del tercer contrato colectivo que se encuentra vigente;
2. Que en caso de despidiere a uno o más trabajadores se obligue a pagar a los afectados el valor de tres años de remuneraciones, como está establecido en el artículo 13 del mismo contrato colectivo, sin perjuicio de las indemnizaciones y bonificación previstas para el despido intempestivo en los artículos 188 y 1856 del Código Laboral;
3. Que se cambie al proveedor de los almuerzos y refrigerios por la pésima calidad de los servicios que actualmente ofrece;

4. Que inmediatamente se entregue a todos los trabajadores la ropa de trabajo, en la forma detallada en el artículo 26 del contrato colectivo vigente;
5. Que el empleador entregue el menaje para el funcionamiento del Comité de Empresa, como está previsto en el artículo 30 del contrato;
6. Que, inmediatamente, el empleador entregue al Secretario de Finanzas del comité de Empresa el fondo de asistencia social y el ciento por ciento de las multas cobradas a los compañeros trabajadores desde el uno de julio al 31 de diciembre del 2001, como se dispone en los artículos 34 y 35 del ya mencionado contrato colectivo;
7. Que el empleador instale en la empresa la guardería infantil, como lo disponen en artículo 155 de la ley y 41 del contrato colectivo; y,
8. Que se obligue al empleador a pagar las costas que se causen en el trámite del presente conflicto y especialmente el honorario de nuestro abogado defensor.

Al presente pliego de peticiones concretas adjuntamos la copia certificada del acta de la sesión en la que la asamblea general del Comité de Empresa decidió ir al conflicto y aprobó los puntos del pliego así como copia certificada de nuestros nombramientos.

Manifestamos además que la asamblea decidió nombrar como defensor al Dr..... Por lo que ratificamos esa designación y autorizamos al citado profesional para suscribir conjunta o separadamente con los miembros de la directiva del Comité de Empresa cuanto escrito sea necesario a la defensa de nuestros intereses.

A nuestro empleador se le notificará en la persona de su gerente general (si es persona jurídica) en el domicilio de la empresa, ubicado en de esta

ciudad de Quito. Nosotros recibiremos notificaciones en el casillero judicial número..... de la corte Superior de Quito.

Firmas de los comparecientes y su abogado

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA:

Yo, Ing. J.C.P., en mi calidad de gerente y representante legal de.....
contesto el infundado pliego de peticiones presentado en contra de mi
representada por el Comité de Empresa y, encontrándome dentro del término
para hacerlo, digo:

Como antecedente de carácter general y, antes de referirme a cada uno de los
puntos del pliego, he de manifestar que durante los años que opera la empresa
de mi representación, ella se ha caracterizado por considerar a sus
trabajadores como lo que son, esto es, un factor definitivo en el progreso de la
Empresa y, bajo ese convencimiento, ha mantenido con ellos las mejores
relaciones.

Ocurre, señor Inspector, que muy pocos trabajadores, desde hace
aproximadamente dos meses, han venido tratando de dañar las buenas
relaciones existentes, a pretexto de pretender aspiraciones verdaderamente
imposibles de satisfacer y en ese intento por asumir una posición de liderazgo,
han estado incumpliendo sus obligaciones a tal punto que la empresa se vio
obligada a despedir a dos de ellos los cuales a través de pocos compañeros de
su grupo han venido generando malestar, propalando rumores falsos al
extremo a este conflicto colectivo que no tiene razón de ser y han presentado el
pliego de peticiones cuyos puntos paso a contestar así:

1. Niego que la Empresa haya pretendido o pretenda irrespetar la
estabilidad de sus trabajadores de tal manera que este primer punto
es totalmente infundado.
2. Niego que en el artículo 12 del contrato colectivo la empresa y menos
aún que se hayan establecido dos indemnizaciones por el mismo
concepto. Lo que el contrato establece es la estabilidad de tres años y

la obligación de indemnizar conforme a la Ley, en caso de despido, tomando en cuenta el tiempo que falta para completar los tres años de estabilidad a la fecha del despido;

3. Aunque el proveedor de almuerzos y refrigerio fue escogido de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, la empresa acepta el pedido contenido en este punto y está dispuesta a cambiar de proveedor en base a una terna que los propios trabajadores presente;
4. La ropa de trabajo a que hace referencia el punto número cuatro del pliego se encuentra contratada en los términos establecidos en el contrato colectivo y el plazo de entrega por parte de la proveedora se cumple el 15 de mayo de tal manera que esta petición está aceptada;
5. La entrega de menaje a que se refiere el punto cinco, según el contrato colectivo, quedó condicionada a que el Comité de Empresa presente una lista mínima, pero de pronto la lista presentada excede en mucho al concepto de mínimo establecido en el contrato por lo que la empresa estará dispuesta a cumplir siempre que se presente la lista de requerimientos mínimos pues quedó claro que estos requerimientos mínimos se referían a muebles y no a equipamiento electrónico como ahora se pretende exigir;
6. En cuanto al punto sexto, la Empresa ha manifestado al Secretario de Finanzas del Comité su deseo de hacer entrega inmediata del ciento por ciento de las multas descontadas a los afiliados y que en cuanto al fondo de ayuda social se había pedido un plazo prudencial para su entrega en vista de que las ventas están en un nivel tan bajo que no se puede cumplir con ese pago en forma inmediata sino hasta el mes de octubre del presente año;
7. En cuanto al pedido de que se establezca dentro de la empresa la guardería infantil, manifestó que ese servicio se está ofreciendo a través de un tercero por lo que no está dispuesta a acceder a este

pedido que es completamente injusto puesto que el servicio se está ofreciendo.

8. Yo reclamo expresamente las costas procesales porque al tramitarse el pliego como manda la Ley, se establecerá la falta de derecho y la improcedencia del mismo.

Señalo domicilio en el casillero judicial N..... y autorizo a mi abogado defensor, doctor..... a realizar todas las gestiones, concurrir a reuniones y a suscribir y presentar todos los escritos necesarios para la defensa de los intereses de mi representada.

f) Abogado
Matrícula 408 C.A.P

Compareciente.

Con este esquema, el texto del escrito es:

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA:

Yo, o nosotros, nombre del o los comparecientes, en el trámite del pliego de peticiones a usted atentamente digo o decimos:

Cumpliendo con su providencia, nombramos para que integren por nuestra parte el tribunal de Conciliación y Arbitraje a los siguientes vocales:

**Dr. Jaime Piedra
PRINCIPALE**

**Dra. Carolina Almeida
PRINCIPALES**

**Lcdo. Jorge Pino
SUPLENTES**

**Dra. Irene Silva
SUPLENTES**

Los vocales designados recibirán notificaciones en el casillero judicial N° 464 de nuestro abogado defensor.

**f) Abogado defensor
Matrícula 408**

f) Comparecientes

NOTA.- Cada una de las partes presentará el escrito, con el mismo texto, designando a sus vocales.

Una vez que la autoridad que está sustanciando el conflicto ha recibido la designación de Vocales de las dos partes, señalará día y hora para la posesión de los designados y dejará constancia mediante acta.

Con el esquema que antecede, el texto del escrito de apelación puede ser bajo el supuesto de que los apelantes son los trabajadores y se encuentran en huelga.

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE PICHINCHA

Nombres de los comparecientes y calidad en que comparecen, en nuestras calidades de integrantes de la Directiva del Comité de Empresa de en el trámite del conflicto colectivo seguido en contra de nuestro empleador a usted decimos:

Hemos sido notificados con el fallo pronunciado por la mayoría del Tribunal de su presidencia y por cuanto estimamos que en dicho fallo no se han tomado en cuenta los preceptos constitucionales ni legales y menos los méritos del proceso, interponemos recurso de apelación para ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo, al presente escrito acompañamos el acta de la que consta que el Comité de Empresa, en Asamblea Extraordinaria convocada para el efecto, y mediante votación secreta, resolvió que se interponga recurso de apelación.

En tal virtud se servirá elevar los autos al Superior.

En segunda instancia continuaremos recibiendo notificaciones en el domicilio que tenemos señalado y autorizamos a nuestro abogado defensor para que en la instancia realice todas las gestiones, concurra a las reuniones y presente todos los escritos necesarios para la defensa de nuestros intereses.

**Abogado Defensor
Matrícula 408 C.A.P.**

**f) Compareciente o
comparecientes...**

Con el esquema anterior, el texto del escrito de la declaratoria de huelga puede ser:

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO, PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:

Nosotros, enumeración de los nombres de las personas que comparecen, con la especificación del cargo que desempeñan dentro de la Directiva del Comité de Empresa, en el trámite del conflicto colectivo que seguimos en contra de nuestro empleador, la empresa..... representada por el señor a usted manifestamos:

Conforme consta de la copia certificada del acta que acompañamos, el Comité de Empresa, en asamblea general reunida el..... Decidió declarar la huelga fundamentado en la causal número 4 del artículo 504 del Código del Trabajo.

La huelga la haremos efectiva a partir del día de mañana.

En tal virtud, solicitamos a usted se sirva notificar este particular al señor Comandante General de Policía a fin de que dicha Institución tome las providencias de seguridad previstas en el artículo 506 de la citada Ley y, de igual manera, se servirá señalar día y hora para el levantamiento del acta inventario a que se refiere la misma disposición.

f) Abogado defensor

f) Los Comparecientes

31. PRACTICA LABORAL:

ACTA CONSTITUTIVA DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES.-

ANTECEDENTES.-

Según consta en el Art. 450 de la legislación laboral del Ecuador en actual vigor: para los efectos de constitución de un sindicato de trabajadores, comité de empresa o también denominada asociación de profesionales, es precisa la concurrencia de miembros “fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores” quienes deben remitir al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos determinada documentación.

Por otro lado, la claridad del Art. 447 del mismo texto normativo en su parte medular expresa: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente...”.

OBSERVACIONES.-

Aun cuando la ley pertinente manda la constitución de un sindicato de trabajadores con un número no menor a treinta miembros, la conformación de NESTLE SA en agrupación laboral con reconocimiento legal dispone de, inicialmente, 28 trabajadores y 150 más que no han obtenido permiso del empleador, asunto legalmente irrelevante pues no necesitan autorización previa de ninguna vertiente para los fines de la constitución; es decir que, con o sin permiso, son 178 trabajadores dispuestos a constituirse como sindicato, y eso es lo único que cuenta.

Considerando que son 178 trabajadores dispuestos a constituirse como sindicato, y tomando en cuenta que este número supera ampliamente la

exigencia del Art. 450 del Código del Trabajo, entonces debe procederse a hacer la convocatoria para la Asamblea General de Trabajadores de la Compañía NESTLE SA, para realizar el Acta de Constitución del sindicato.

Considero además que concierne al secretario ad hoc la redacción del Acta Constitutiva, pero como no hay disposición que prohíba la asistencia del asesor legal del grupo que desea constituirse, entonces puede el Abogado sugerir un modelo de Acta que podría ser observado por el secretario ad hoc en el momento de la redacción del Acta. Lo dicho no significa que el Abogado puede sustituir al secretario en sus funciones, a menos que el profesional del derecho sea parte del grupo de trabajadores de la misma empresa, sino que puede sugerir un mero modo de redacción.

Por todo esto el Acta Constitutiva del Sindicato de Trabajadores de la Compañía NESTLE SA sería el siguiente:

ACTA CONSTITUTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA NESTLE SA.

En la ciudad de Cuenca las 08H30 del día miércoles 21 de noviembre del año 2006 en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno de esta ciudad, nos encontramos reunidos ciento setenta y ocho trabajadores (178) de la COMPAÑÍA NESTLE SA, quienes conformamos la mayoría absoluta de trabajadores de mencionada compañía, con el objeto de celebrar asamblea general para la formación del sindicato de los trabajadores de dicha empresa. Todos los trabajadores por este acto manifestamos nuestro consentimiento y deseo de formar parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA NESTLE SA, el mismo podrá identificarse con las siglas STCNESA, y para el efecto se procede de la manera siguiente: PRIMERO: La asamblea general propone a los compañeros Jorge Luís Montaña, como presidente de debates y a Manuel Márquez Benítez, como secretario de actas provisional quienes por unanimidad son designados para presidir la reunión y

elaborar el acta constitutiva; SEGUNDO: El presidente de debates expresa a los comparecientes que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, que se rige por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona; TERCERO: El presidente de debates somete a consideración de la asamblea general el proyecto de estatutos de dicho sindicato que fue elaborado por varios trabajadores con antelación, con la debida orientación y después de darle lectura íntegra a dicho proyecto, y efectuadas las enmiendas sugeridas se sometió a votación y el mismo fue aprobado por unanimidad de los presentes. CUARTO: El presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del comité ejecutivo provisional del sindicato y que los electos deben ser trabajadores de la COMPAÑIA NESTLE SA, y que el número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres, por lo que se deben elegir tantos cargos como secretarías se establecen en los estatutos que fueron aprobados. Así mismo, el presidente de debates expresa a la asamblea general que debe procederse a la elección del consejo consultivo, que los electos deben reunir los mismos requisitos que los miembros del comité ejecutivo, y que dichas elecciones deben hacerse por medio del voto secreto y un voto por persona, por lo que la asamblea general propone como planilla única para la conformación de dichos órganos la siguiente: Comité Ejecutivo: 1) Presidente, 2) Vicepresidente, 3) Secretario General, 4) Tesorero. No habiendo más propuestas se somete a votación la planilla anterior, la que es electa por unanimidad de los presentes y por medio del voto secreto, en consecuencia el comité ejecutivo provisional queda integrado en la forma que se describe anteriormente. Acto seguido los miembros del comité ejecutivo provisional declaran: ser trabajadores de la COMPAÑIA NESTLE SA; QUINTO: La asamblea general por unanimidad autoriza a los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar a juicio de ellos y en nombre del sindicato,

cualesquiera reforma que indique la Inspectoría del Trabajo y, en general para realizar los trámites para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción del sindicato en formación. Se termina el presente en el mismo lugar y fecha media hora después de su inicio, y previa lectura íntegra a los presentes, enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales la aceptan y ratifican.

32. PRÁCTICA LABORAL:

ESCRITO DIRIGIDO AL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA COMUNICARLE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO.-

SEÑOR INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DEL AZUAY

Nosotros Jorge Luís Montaña (0231345678), Manuel Márquez (03566785679), Emma Santamaría (04356785940), Lady Calderón (05060708093), domiciliados en esta ciudad de Cuenca, quienes en su orden fungimos de dignatarios en el Sindicato de Trabajadores de la Compañía NESTLE SA en Constitución como: presidente, vicepresidente, secretaria y tesorera, pues prestamos nuestros servicios personales y lícitos en la Empresa mencionada, ante su autoridad hemos concurrido para expresar lo siguiente:

I.-Que en la ciudad de Cuenca las 08H30 del día miércoles 21 de noviembre del año 2006 en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno de esta ciudad, nos hemos reunido y suscrito ciento setenta y ocho trabajadores (178) de la COMPAÑIA NESTLE SA, con el objeto de celebrar asamblea general para la formación del sindicato de los trabajadores de dicha empresa.

II.-Que en cumplimiento de la disposición del Art. 459 del Código del Trabajo comparecemos para notificarle este particular, de manera que usted notifique a nuestro empleador dentro de las próximas 24 horas de acuerdo a lo que exige el Art. 461 del mismo texto normativo.

III.-Que tenemos nuestro propósito de constituírnos como persona jurídica encuentra sustento en la Constitución Política de la República y en la Legislación Laboral en vigencia.

Nuestro empleador el Sr. Dr. Jorge Encalada Suárez, GERENTE LACTEOS NESTLE SA, recibirá notificaciones en sus oficinas ubicadas en la avenida

Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno, planta 5ª, letra B, código postal 41003, de la ciudad de Cuenca.

Por nuestra parte, recibiremos notificaciones en la Casilla Judicial N° 1102 del Dr. Gabriel Hidalgo Andrade, profesional del Derecho a quien autorizamos a que firme por nosotros los escritos relativos a la administración de este asunto.

Es justicia.-Saludos cordiales.

**Jorge Luís Montaña
0231345678**

**Manuel Márquez
03566785679**

**Emma Santamaría
04356785940**

**Lady Calderón
05060708093**

**Dr. CRISTHIAN TORRES LUDEÑA
Abogado**

33. PRÁCTICA LABORAL:

PROVIDENCIA DE NOTIFICACIÓN AL GERENTE DE LA EMPRESA CON LA SOLICITUD PRESENTADA POR LOS TRABAJADORES.-

Cuenca, 28 de septiembre del 2010, a las 9H00:V I S T O S.- Estimase clara, precisa y completa la demanda presentada por trabajadores de la Compañía NESTLE SA, Sres. Jorge Luís Montaña, Manuel Márquez, Emma Santamaría, Lady Calderón, razón por la cual se la acepta al trámite que le corresponde. Con la acción propuesta se corre traslado al Sr. Dr. Jorge Encalada Suárez GERENTE LACTEOS NESTLE SA con la presente demanda, a fin de que sea contestada en el término legal, oponiendo las excepciones de que se crean asistidos, con prevenciones legales Téngase en cuenta el casillero judicial. Agréguese a los autos los documentos que se adjuntan en ésta petición.- NOTIFIQUESE al demandado en el domicilio señalado para el efecto.- HAGASE SABER.

**Dr. Francisco Maturana González
INSPECTOR DEL TRABAJO**

34. PRÁCTICA LABORAL: ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES.-

TITULO I: DE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA NESTLE SA.

Artículo 1.- Constitución del Sindicato.- De conformidad con el ordenamiento jurídico en actual vigor, la Constitución Política del Estado, los cuerpos legales pertinentes de la República, y el Código del Trabajo, se constituye el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA NESTLE SA, como máximo organismo democrático de representación laboral, dotado de personalidad jurídica propia, y plena capacidad de obrar con absoluta independencia, con patrimonio propio, sin partido político, y sin ánimo de lucro.

Artículo 2.- Denominación social.- El Sindicato de Trabajadores de la Compañía Nestle Sa se constituye con el nombre de SINESTLE.

Artículo 3.- Domicilio del Sindicato.- El domicilio del sindicato SINESTLE se establece en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno, planta 5ª, letra B, código postal 41003, de esta ciudad de Cuenca.

TITULO II: DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SINDICATO CAPÍTULO II: DE LA ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES

Artículo 4.- La Asamblea General.- La Asamblea General de Trabajadores de la Compañía Nestle Sa es el órgano supremo, autónomo y democrático de expresión absoluta de la voluntad del Sindicato SINESTLE mediante el voto de sus miembros. Estará integrada por la Consejo Directivo, las Comisiones y los miembros. Se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. El Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, y los Vocales de la Asamblea General de Estudiantes serán los mismos que en el Consejo Directivo.

Artículo 5.- Representación legal del sindicato.- El Presidente del Consejo Directivo del sindicato SINESTLE es el máximo responsable y representante ordinario en cada uno de sus ámbitos de actuación.

TITULO III: DE LA FORMA DE ORGANIZAR LA DIRECTIVA DEL SINDICATO

CAPÍTULO I: DE LAS DIGNIDADES Y DE SU PERIODO

Artículo 6.- Determinación del número de miembros y denominación de las dignidades.- El Consejo Directivo del sindicato SINESTLE esta constituido por seis miembros. Las dignidades del Directivo del sindicato son las siguientes: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, y dos Vocales.

Artículo 7.- Vigencia del periodo.- Los cargos del Consejo Directivo agotarán su vigencia concluidos dos años contados a partir de la fecha de elección, y hasta el día en el que tome posesión valida el consejo que le suceda.

CAPÍTULO II: DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA

Parágrafo 1º.- Del Presidente:

Artículo 8.- Competencias.- Corresponde, al Presidente del sindicato SINESTLE, las competencias siguientes:

- a.** Ostentar la representación legal y oficial de la asociación ante cualquier organismo público o privado, así como asumir administrativa y judicialmente la representación de la Asociación en toda clase de actos y negocios jurídicos.
- b.** Vigilar el cumplimiento legal, estatutario y reglamentario de los fines de la asociación.
- c.** Fiscalizar, dirigir y gestionar el adecuado funcionamiento de la asociación.

- d.** Convocar, por medio del Secretario General, las sesiones que celebren los órganos gubernativos de la Asociación, dirigir sus deliberaciones y decidir el voto dirimente en caso de empate de votaciones, según el procedimiento establecido.
- e.** Presidir, moderar y levantar las sesiones que celebren los órganos gubernativos de la Asociación validamente constituidos.
- f.** Levantar, suscribir y conservar actas de las reuniones de la asamblea que llevará el Secretario del sindicato SINESTLE, en las que necesariamente han de constar el orden del día; los acuerdos alcanzados, las incidencias producidas y cualquier término expresamente requerido por cualquier asociado.
- g.** Firmar, conjuntamente con el Secretario General, los acuerdos extendidos por el Consejo Directivo o por la Asamblea general.
- h.** Ordenar, conjuntamente con el Tesorero, las liberaciones presupuestarias que correspondan, previo acuerdo del Consejo Directivo.
- i.** Presentar al Consejo, conjuntamente con el Tesorero, los informes de la ejecución del presupuesto y los estados financieros.
- j.** Proponer el plan de actividades del sindicato SINESTLE al Consejo Directivo impulsando y dirigiendo sus tareas.
- k.** Ordenar la creación de las comisiones eventuales que considere conveniente, con el voto favorable de la mayoría de los integrantes del consejo directivo.
- l.** Ordenar las cuotas acordadas válidamente.
- m.** Ejecutar los acuerdos adoptados por la Asamblea General o la Junta Directiva.
- n.** Presentar al Consejo, conjuntamente con el Secretario General, los proyectos de suscripción de convenios.
- o.** Autorizar con su visto bueno las certificaciones que expida el Secretario.
- p.** Cuantas facultades no estén expresamente reservadas al Consejo Directivo o a la Asamblea General

Parágrafo 2°.- Del Vicepresidente

Artículo 9.- Competencia.- Corresponde al Vicepresidente, asumir las competencias siguientes:

- a.** Asistir y colaborar permanentemente con Presidente.
- b.** Suceder al Presidente en caso de imposibilidad temporal o permanente en ejercicio de su cargo.
- c.** Cumplir con todas aquellas funciones que le delegue expresamente el Presidente o las que le sean asignadas por la Consejo Directivo.

Parágrafo 3°.- Del Secretario general

Artículo 10.- Competencias.- Compete al secretario lo siguiente:

- a.** Custodiar y llevar los libros de miembros, de actas, de contabilidad, de otros documentos y el sello de la asociación.
- b.** Redactar las Actas de las Reuniones y Asambleas, asistiendo al Presidente durante las mismas.
- c.** Asistir al Presidente para fijar el orden del día y cursar las convocatorias.
- d.** Expedir las certificaciones propias de su función, como firmar los actos protocolarios, tales como actas, estatutos y demás documentos que requieran de su firma.
- e.** Redactar la memoria anual, los planes de actividades y los demás documentos de diversa índole.
- f.** Llevar al día un registro de entrada y salida de correspondencia y un fichero con los nombres y datos de afiliación de los miembros, llevando control ordenado en lo referente a las altas y bajas de socios.
- g.** Procesar las comunicaciones internas y con otros organismos. Los comunicados deberán tener el visto bueno del Presidente.
- h.** Las demás que se deriven de los Estatutos y Reglamentos.

Parágrafo 4°.- Del Tesorero

Artículo 11.- Competencias.- Son competencias del Tesorero las siguientes:

- a.** Llevar los libros de contabilidad, con las indicaciones de ingresos, gastos y saldos del presupuesto anual, así como el estado de cuentas del año anterior que deben ser presentados al Consejo Directivo para que éste, a su vez, los someta a la aprobación de la Asamblea General.
- b.** Custodiar el patrimonio económico, los fondos y valores de la Asociación
- c.** Intervenir con su firma todos los documentos de, con el visto bueno del Presidente
- d.** Redactar los presupuestos y balances anuales.
- e.** Llevar un inventario de los bienes sociales.
- f.** Liberar las partidas presupuestarias que correspondan, firmadas conjuntamente con el Presidente. Así como los escritos, cheques y documentos de cobros y pagos, y demás títulos crediticios, responsabilizándose de todas las actividades económicas de la asociación.
- g.** Informar al presidente, con la periodicidad que él estimare conveniente, de toda la actividad contable de la Asociación.

Parágrafo 5°.- De los Vocales

Artículo 12.- Competencia.- De conformidad con el presente estatuto, compete a los vocales el realizar las actividades propias de su área de actuación, y eventualmente, la actividad dispuesta por el presidente de la Asociación en el caso de las vocalías temporales

CAPÍTULO III: EXIGENCIAS PARA SER ELEGIDOS AL CONSEJO

Artículo 13.- Requisitos para ser elegidos al Consejo.- Para pertenecer al Consejo Directivo será indispensable contar con los requisitos siguientes:

- a) Ser miembro del sindicato SINESTLE.
- b) Cumplir con el reglamento interno de elecciones del sindicato SINESTLE.
- c) No encontrarse en etapa de impugnación de cargo.
- d) Estar libre de toda acusación ante las leyes de la República
- e) Las demás disposiciones de este estatuto.

Artículo 14.- Causales de cese de funciones.- Los miembros del Consejo Directivo cesarán en los siguientes casos:

- a. Expiración del plazo de mandato.
- b. Fallecimiento.
- c. Renuncia voluntaria aceptada por el pleno del Consejo Directivo.
- d. Cese de la condición de miembro del sindicato.
- e. Revocación acordada por la Asamblea General extraordinaria en aplicación de lo previsto en el presente estatuto.
- f. Por sanción impuesta por el Consejo Directivo.

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTOS DE REMOCIÓN DE DIGNATARIOS

Artículo 15.- Sanciones.- Los dignatarios del consejo que se ausentaren a las reuniones convocadas por el consejo o su presidente durante 3 veces consecutivas o 5 alternas sin causa justificada, ocasionarán el cese inmediato de las funciones en el cargo respectivo.

El dignatario cesado será sucedido, temporal o permanentemente, por su vicepresidente.

En caso de sucesión permanente, el nuevo dignatario será posesionado válidamente por el presidente del consejo en unidad de acto con los demás miembros del directivo. De este acto quedará constancia en acta suscrita cuya copia idéntica al original será publicada para conocimiento de los estudiantes.

Art. 16.- Impugnación a la sanción.- Después de dar conocimiento el Consejo Directivo, el miembro que fuere cesado en sus funciones podrá impugnar su expulsión ante la Asamblea General de Trabajadores de la Compañía Nestle Sa, reunida en sesión ordinaria, la que conocerá en una primera sesión después de oír a ambas partes en litigio, las que dispondrán de una etapa de audiencia y descargo de pruebas, y resolverá en una segunda sesión posterior con el voto de las tres cuartas partes de la totalidad de sus miembros. De este acto quedará constancia en acta suscrita cuya copia idéntica al original será publicada para conocimiento de los trabajadores.

Art. 17.- Debido proceso.- El presidente y los demás miembros del consejo directivo del sindicato SINESTLE serán los jueces de garantías que vigilen la aplicación del debido proceso en la etapa de impugnación que este estatuto reconoce.

El presidente que argumentare la contestación de la causa en contra del dignatario sancionado no tendrá voto en la decisión tomada por el consejo de presidentes del sindicato SINESTLE.

Artículo 18.- Restitución en el cargo.- La petición de impugnación del dignatario que, por resolución de la Asamblea General de Trabajadores del sindicato SINESTLE, fuere aceptada y ratificada, restituirá inmediatamente en el cargo al estudiante que fuera removido.

TÍTULO IV: DE LOS AFILIADOS

CAPÍTULO I: DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS AFILIADOS

Artículo 19.- Obligaciones de los afiliados.- Todo trabajador de la Compañía Nestlé S.A, afiliado al sindicato SINESTLE, esta obligado a:

- a. Prestar su colaboración permanente, y cuantos servicios determinen los estatutos, las normas de régimen interior, las resoluciones promulgadas por el consejo directivo, y los acuerdos de los órganos gubernativos, para la consecución de los fines del sindicato.
- b. Desempeñar con debida probidad y diligencia los cargos para los que fuese elegido.
- c. Asistir a las Asambleas Generales de trabajadores, como a las reuniones de los órganos del sindicato a las cuales se les convoquen, cumpliendo e informando sobre las funciones que se les puedan encomendar. La falta de asistencia no justificada previamente a más de 3 reuniones supondrá la baja como miembro del órgano respectivo.
- d. Respetar públicamente la imagen del sindicato SINESTLE y la dignidad de todos sus miembros.
- e. Contribuir a la financiación de la asociación satisfaciendo puntualmente el pago periódico de las cuotas que establezca el Consejo Directivo.
- f. Respetar y hacer respetar las disposiciones de los presentes estatutos y acuerdos suscritos válidamente por los órganos gubernativos de la asociación.
- g. Promover la hermandad entre los miembros del sindicato SINESTLE.
- h. Los demás que estimaren convenientes los órganos gubernativos a través de los cuerpos estatutarios y reglamentarios que se promulgaran y publicaren de conformidad con el presente estatuto.

Artículo 20.- Derechos de los afiliados.- Todo trabajador de la Compañía Nestlé S.A, afiliado al sindicato SINESTLE, tiene derecho a:

Ejercitar, mediante la libre expresión, el derecho de voz y voto en las deliberaciones de la Asamblea General de Trabajadores, y en los demás órganos del sindicato.

Participar, de acuerdo con los presentes Estatutos, en cualquiera de los cargos rectores de los Órganos Gubernativos del sindicato, siendo electores y elegibles para los mismos.

Postular, ante la Consejo Directivo, las candidaturas para cualquiera de los cargos rectores de los Órganos Gubernativos del sindicato.

Proponer, por iniciativa individual o grupal, la reforma a los Estatutos y Reglamentos que regulan las actividades de la Asociación, de conformidad con las disposiciones del presente Estatuto.

Recibir y solicitar información oportuna y detallada sobre las decisiones, actuaciones, actividades y proyectos que se tomen en el seno de la Asociación. Solicitar y conocer los informes sobre los libros de actas, de socios, y de contabilidad del sindicato.

Controlar y, en su caso, censurar, la actividad de los órganos y representantes del sindicato.

Presentar quejas ante los órganos gubernativos.

Ser atendido por escrito, previamente a la adopción de las medidas disciplinarias, e informado de las causas que motiven aquellas.

Proponer por escrito cuantas sugerencias consideraren oportunas.

Controlar el trabajo de todo el sindicato, pudiendo exigir todo tipo de información.

Utilizar adecuadamente los servicios y bienes del sindicato en actividades únicamente universitarias.

Expresarse a través de los órganos gubernativos de la asociación. En general, todos los que deriven de los Estatutos y Reglamentos, y de aquellos que permitan su incorporación a las actividades y a la estructura del sindicato.

CAPÍTULO II: DE LAS CONDICIONES PARA LA ADMISIÓN DE NUEVOS SOCIOS

Artículo 21.- Calidad de miembro.- Son miembros del sindicato SINESTLE los empleados, trabajadores, a tiempo completo y medio tiempo de la Compañía Nestle Sa, que estén registrados reglamentariamente en el Libro de Afiliados

del sindicato SINESTLE, y después de haber cumplido los requisitos que exige el presente estatuto.

Artículo 22.- Condiciones para la admisión de nuevos socios.- Serán admitidos como miembros del sindicato SINESTLE los empleados, trabajadores, a tiempo completo y medio tiempo que mantengan en vigencia su relación laboral con la Compañía Nestle Sa al momento de pedir su admisión al sindicato, y después de cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Llenar el formulario de datos que para el efecto elaborare el Consejo Directivo del sindicato SINESTLE.
- b) Recibir la aceptación del Consejo Directivo del sindicato SINESTLE, mediante acto público ante la Asamblea General de Trabajadores.
- c) No recibir impugnación alguna en el acto de público de aceptación ante la Asamblea General.
- d) No estar inhabilitados por la ley para tales efectos.
- e) Cumplir con las demás exigencias de los reglamentos del sindicato SINESTLE.

TÍTULO IV: DEL RÉGIMEN DE CUOTAS

Artículo 23.- Procedimiento para la fijación de cuotas.- Las cuotas que recaudare para el cumplimiento de sus fines el sindicato SINESTLE serán establecidas mediante propuesta por el Consejo Directivo del sindicato, previo informe técnico del Tesorero, ante el seno de la Asamblea General Ordinaria de Trabajadores. La cuota podrá incrementarse, mantenerse o reducirse con el voto favorable de la mayoría absoluta de los integrantes de la Asamblea en primera reunión, y con la mitad más uno de los asistentes, media hora después de instalada la sesión. La cuota será aplicable anualmente y para cada ejercicio fiscal posterior.

Artículo 24.- Tipos de cuotas.- Las cuotas recaudadas por el sindicato SINESTLE serán de naturaleza ordinaria y extraordinaria según su procedencia y utilidad.

Artículo 25.- Forma de pago y determinación del objeto de las primeras.- Las cuotas serán cobradas y pagadas puntualmente en los primeros ocho días de cada mes a los afiliados.

Serán de naturaleza ordinaria las que recibieren el voto favorable proveniente del seno de la Asamblea General Ordinaria de Trabajadores y cuya cuota sea aplicable anualmente y para cada ejercicio fiscal posterior. Las demás serán consideradas de naturaleza extraordinaria y serán resueltas por el seno de la Asamblea General Extraordinaria de Trabajadores.

El objeto de las cuotas ordinarias es el que derive de la actividad del sindicato SINESTLE, y las demás que le reconozca el presente estatuto y la ley relativa. Es objeto de las cuotas extraordinarias el que no se encuentre expresamente establecido en el presente estatuto, siempre que no se oponga al derecho de sociedades civiles y demás legislaciones en vigencia.

Artículo 26.- La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador.- En ningún caso la cuota que deberá pagar cada afiliado al sindicato SINESTLE podrá ser inferior al uno por ciento, ni tampoco será superior al diez por ciento de la remuneración mensual.

TÍTULO V: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I: DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 27.- De las sanciones disciplinarias.- Son sanciones de carácter disciplinario las siguientes:

a. De uno a diez salarios mínimos vitales.

- b. Pérdida temporal la calidad de afiliado al Sindicato SINESTLE SA.
- c. Pérdida definitiva la calidad de afiliado al Sindicato SINESTLE SA.

Artículo 28.- Motivos de expulsión.- Cualquiera de los afiliados al Sindicato SINESTLE SA podría perder su calidad de miembro por expulsión, mediante acuerdo por mayoría cualificada de dos tercios de la Asamblea General Extraordinaria, en los siguientes supuestos:

1. Por comisión de acciones que perjudiquen gravemente los fines e intereses del sindicato.
2. Incumpliendo grave de los Estatutos y demás normas.
3. Producción de grave quebranto económico o apropiación indebida del patrimonio del sindicato, sin perjuicio de las correspondientes acciones legales que procedan.
4. Utilizar del sindicato con fines políticos o a beneficio personal.
5. Mal uso comprobado de los fondos del sindicato.
6. Inasistencia no justificada a las asambleas de índole ordinaria y extraordinario, como a las reuniones que considerare conveniente realizar el consejo directivo.
7. Por recibir sanción penal por delitos de cualquier naturaleza que perjudiquen gravemente el buen nombre del sindicato y su prestigio público.

Artículo 29.- Procedimientos de expulsión.- Comprobado cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo precedente, para el procedimiento de expulsión de algún miembro, se notificará al miembro sobre la comisión del acto de quebranto disciplinario, aviso que será firmado por los miembros del Consejo Directivo. Contados cinco días laborales después del acto de notificación el imputado recibirá audiencia con los miembros del Consejo Directivo quienes resolverán la situación del miembro hasta el momento de la celebración de la Asamblea General Ordinaria, que será convocada también para resolver sobre el presente asunto.

La Asamblea General Ordinaria de Trabajadores tendrá la potestad de resolver lo que considere conveniente, aplicando cualquiera de las sanciones observadas en el presente estatuto.

Por ningún motivo podrá la Asamblea agravar la situación del imputado. La resolución que tomare la Asamblea podrá ser apelada en cualquier momento, reclamación que será resuelta en la Asamblea General Extraordinaria. La resolución que derive de esta es inapelable internamente, salvo apelación ante el Inspector de Trabajo.

Artículo 30.- Garantía de ingreso y permanencia.- Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo Inspector de Trabajo.

TÍTULO VI: DEL RÉGIMEN DE SESIONES

Artículo 31.- Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general.- La Asamblea General de Trabajadores se reunirá con carácter ordinario dos veces cada trimestre.

Artículo 32.- Requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias.- La Asamblea General de Trabajadores se reunirá con carácter ordinario por convocatoria del Presidente o por delegación de este a cualquiera de los integrantes del Consejo Directivo, con por lo menos tres días de anticipación mediante anuncios en el domicilio social del sindicato, por citación personal, por anuncio electrónico o por otros medios que garanticen el conocimiento de la convocatoria, expresándose en esta el orden del día.

Artículo 33. Quórum.- El quórum necesario para la válida constitución de la Asamblea General ordinaria es de la mitad más uno de sus miembros en primera convocatoria, y los presentes en segunda convocatoria, media hora después. En caso de empate dirimirá el voto del presidente del SINESTLE.

Artículo 34.- Sesiones extraordinarias.- La Asamblea General de Trabajadores se reunirá con carácter extraordinario cuantas veces lo considerare conveniente el Consejo Directivo o por solicitud de la tercera parte de los miembros de la asociación, por medio de escrito dirigido al Presidente de la Asociación, autorizado con las firmas correspondientes en el que se exponga el motivo de la convocatoria y el orden del día.

Para la publicación de la convocatoria se procederá de la misma manera que el caso de las sesiones ordinarias.

Art. 35. Quórum.- Para la constitución válida de la Asamblea General extraordinaria, el quórum necesario es de las tres cuartas partes del total de los miembros.

TÍTULO VII: DEL RÉGIMEN DE BIENES

Artículo 36.- Fondos sindicales, patrimonio fundacional y administración de estos bienes.- En el momento de su constitución el sindicato SINESTLE carece de patrimonio fundacional. No obstante, tendrá patrimonio propio e independiente por gestión propia, donaciones, subvenciones, legados, productos de sus actividades lícitas o medios que se establezcan o por los aportes voluntarios de sus miembros. Funcionará en régimen de presupuesto anual. Los bienes serán administrados por el Consejo Directivo.

Artículo 37.- Ejecución del presupuesto y presentación de cuentas.- El Tesorero y el Secretario general son los responsables del patrimonio y la gestión económica, debiendo llevar un libro registro, rindiendo cuentas semestralmente al Consejo Directivo las que serán expuestas ante la Asamblea general de trabajadores.

TÍTULO VIII: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 38.- Clases de prohibiciones.- Esta prohibido a los afiliados del sindicato SINESTLE incurrir, so pena de expulsión, en cualquiera de las siguientes prohibiciones:

- a.** Intervenir, directa o indirectamente, en actos de política partidista,
- b.** Interponerse en asuntos religiosos que estorben el derecho a la libertad de culto de los demás miembros.
- c.** Obligar a sus miembros a intervenir en cualquiera de los casos detallados en los literales anteriores.

TÍTULO IX: DE LA EXTINCIÓN DEL SINDICATO

Artículo 39.- Casos de extinción del sindicato o asociación profesional.- Son causas de disolución de los sindicatos:

- A.** La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta ley para su constitución;
- B.** Las consagradas en los estatutos;
- C.** En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y
- D.** El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto

Artículo 40.- Modo de efectuar su liquidación.- La liquidación del sindicato existente en virtud de este estatuto procede con forme a las siguientes observaciones:

- a)** El sindicato puede extinguirse sólo después de alcanzase el voto favorable de las dos terceras partes del total de los afiliados de la compañía reunidos en Asamblea general extraordinaria.
- b)** El sindicato disuelto entra en liquidación y proceden a ella uno o varios mandatarios llamados liquidadores nombrados con anterioridad por el Consejo Directivo del sindicato en disolución.

c) Disuelto el sindicato, se procede a la división según las reglas de la partición de bienes, es decir las mismas normas para dividir la comunidad serán con intervención judicial.

d) Como entidad sin ánimo de lucro, en ningún caso podrán ser distribuidos entre los miembros los recursos obtenidos por sindicato o los excedentes anuales.

35. PRÁCTICA LABORAL: ESCRITO SOLICITANDO LA INSCRIPCIÓN DEL NOMBRE Y CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO.-

SEÑOR MINISTRO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Nosotros Jorge Luís Montaña (0231345678), Manuel Márquez (03566785679), Emma Santamaría (04356785940), Lady Calderón (05060708093), domiciliados en esta ciudad de Cuenca, quienes en su orden fungimos de dignatarios en el Sindicato de Trabajadores de la Compañía NESTLE SA en Constitución como: presidente, vicepresidente, secretaria y tesorera, pues prestamos nuestros servicios personales y lícitos en la Empresa mencionada, ante su autoridad hemos concurrido para expresar lo siguiente:

ANTECEDENTES:

Que según consta en Acta de la Asamblea General de Trabajadores de la Empresa Nestle Sa, suscrita en la ciudad de Cuenca las 08H30 del día miércoles 21 de noviembre del año 2006 en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno de esta ciudad.

Que después de que se ha redactado el acta constitutiva, elaborado y aprobado los estatutos, notificado al Inspector del Trabajo sobre el interés del Sindicato en formación, y corrido traslado al Gerente de la Empresa, en

cumplimiento de la disposición del Art. 459 y del Art. 461 del Código del Trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: PRIMERO.- La autoridad del órgano competente para resolver sobre este asunto es el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, según consta en el Art. 451 del Código del Trabajo.

SEGUNDO.- Los solicitantes gozan de legitimación al tener la condición de representantes legales del sindicato en formación, según consta en Acta que adjuntamos a la presente solicitud.

Por lo expuesto: SOLICITAMOS:

I.- Que se tenga por presentado este escrito, se sirva admitirlo.

II.- Que su autoridad ordene el registro del nombre y características del Sindicato SINESTLE en el libro correspondiente de la Dirección General del Trabajo.

III.- Que su autoridad ordene esta diligencia en el plazo legal de treinta días que exige el Art. 451 del Código del Trabajo.

Por nuestra parte, recibiremos notificaciones en la Casilla Judicial N° 1102 del Dr. Cristhian Torres Ludeña, profesional del Derecho a quien autorizamos a que firme por nosotros los escritos relativos a la administración de este asunto.

Jorge Luís Montaña
0231345678

Manuel Márquez
03566785679

Emma Santamaría
04356785940

Lady Calderón
05060708093

Dr. Cristhian Torres Ludeña.
Abogado

PRÁCTICA LABORAL: CONTRATO COLECTIVO.-

CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE LA COMPAÑIA PRODUCTORA DE LACTEOS NESTLE S.A Y EL COMITE DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DE LA MISMA EMPRESA:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- En la ciudad de Cuenca, Capital de la provincia de Azuay, en la República del Ecuador a los siete días del mes de enero de 2010, ante el Señor Inspector del Trabajo, Dr. Francisco Maturana González y el Secretario que certifico Señor Rolando Vera Jaramillo, comparecen por una parte La COMPAÑIA PRODUCTORA DE LACTEOS NESTLE SA, con suficiente personería jurídica y por ende con capacidad legal para contratar, la misma que en lo posterior se llamará "La Empresa" y en su calidad de dueña de la Fábrica que funciona en los edificios situados en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno, planta 5ª, letra B, código postal 41003, de esta ciudad de Cuenca, representada por su Gerente Señor Doctor Jorge Encalada Suares, debidamente autorizado por el Directorio, y, por otra el COMITÉ DE EMPRESA DE TRABAJADORES de dicha Fábrica, legalmente constituido y con personería jurídica, de conformidad con los estatutos que le rigen debidamente aprobados por el Ministerio del Ramo, representado por su Directiva, de acuerdo con la certificación que se acompaña con el propósito de celebrar el Primer Contrato Colectivo de Trabajo que regirá las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores, de conformidad con las estipulaciones que a continuación se consignan. **SEGUNDA.-** El presente Contrato Colectivo ampara y comprende a todos los trabajadores que realizan labor manual dentro de las diferentes secciones y servicios en La COMPAÑIA PRODUCTORA DE LACTEOS NESTLE SA que opera los edificios situados en la avenida Remigio Crespo, número trece guión setenta y seis de la zona uno, planta 5ª, letra B, código postal 41003, de esta ciudad de Cuenca excepción

hecha de los Empleados, de los contratistas o subcontratistas o de los que prestaren servicios de carácter ocasional. La Empresa declara que el número de Trabajadores que laboran en la mencionada Fábrica es de 278 y el Comité, a su vez, que son 178 sus afiliados al 7 de enero de 2010. **TERCERA.-** La empresa reconoce como únicos organismos representativos de los trabajadores dentro de ella, al Comité de Empresa y al Sindicato, comprometiéndose a no reconocer, instituciones similares, que surgieren del resultado de perniciosas divisiones o decisiones dentro del personal de trabajadores, advirtiéndose que nos referimos a La COMPAÑIA PRODUCTORA DE LACTEOS NESTLE SA cuya ubicación se indica en las cláusulas anteriores. **CUARTA.** El Presente Contrato Colectivo tendrá una duración de tres años contados a partir de la fecha de su suscripción y será revisado en materia de aspiraciones económicas, a los dos años también de su suscripción. Faltando sesenta días para su terminación se empezará a discutir el segundo Contrato Colectivo a base del proyecto que presentaran los trabajadores debiéndose entender prorrogada la vigencia del presente hasta que sea legalmente sustituido por uno nuevo.

Queda expresamente definido que la duración del presente contrato determinará la estabilidad de los trabajadores. **QUINTA.-** Se entenderá como empleados y por ende no amparados por el presente contrato a todos los que desempeñen función o cargo de servicios en oficinas y de carácter técnico intelectual, tales como: Gerente, Administradores, Directores, Técnicos, Jefes de Departamentos, Auditor, Cajero, Contador General, Supervisores, Inspectores, Pasadores, Empleados de: Contabilidad, Auditoría, Caja, Secretaría, Bodegas, Control de Personal, Producción, y en general todos aquellos que de una manera u otra representan al empleador. Estos puestos están fuera de escalafón y de protección del presente contrato.

Los trabajadores que actualmente ocupan puestos de porteros quedan amparados por el presente contrato Colectivo, así como los chóferes. **SEXTA.-** Se llevará en la Fábrica la ficha individual de cada trabajador, la misma que

será elaborada por la Empresa, en la que constarán los datos sobre conducta, rendimiento y otros pormenores útiles que constituyan la historia del trabajador en función de sus labores.

La ficha podrá ser supervisada por uno de los Secretarios Generales o de Justicia y de haber alguna observación será examinada por el Director de Relaciones Industriales a fin de que pueda ser rectificada. **Séptima.-** El Derecho de Antigüedad del Trabajador se establecerá computando el tiempo de trabajo en la Empresa, incluyéndose: vacaciones, días de descanso obligatorio, y ausencias autorizadas para la Ley y por este Contrato. La Antigüedad Sindical regirá tomando en cuenta el tiempo de afiliación del trabajador al Comité de Empresa o al Sindicato, antigüedad que será considerada como un requisito para los ascensos por la respectiva Comisión Mixta, encargada de elaborar el Escalafón y su Reglamento. **OCTAVA.-** Se llevará en la Fábrica un Escalafón, el mismo que será constituido por los instrumentos estadísticos, en los que consten los listados por Antigüedad, clasificación y las disposiciones pertinentes llamadas a regular los ascensos y los traslados de un trabajador de uno a otro Departamento o sección. **NOVENA.-** Hasta que se expida el Escalafón y su "Reglamento, los trabajadores tendrán derecho a ascender a su puesto inmediato superior, a base de su capacidad y de su experiencia y de su antigüedad laboral y sindical. Hasta que se expida el escalafón y su Reglamento, los ascensos de los trabajadores se harán con intervención de la Comisión constituida para formular dichos Reglamentos con la Asesoría del Director de Relaciones Industriales. Esta misma comisión intervendrá para el aumento de maquinaria al trabajador y de acuerdo con éste.

De no haber acuerdo con la comisión; la decisión final corresponderá a la Autoridad Competente. **DÉCIMA.-** Dentro de los noventa días inmediatos de la aprobación del presente Contrato se constituirá una Comisión Mixta integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los Trabajadores, con el objeto de formular el Escalafón y su Reglamento.

Los representantes de los Trabajadores requerirán haber cursado la enseñanza primaria y tener una antigüedad Laboral y Sindical de por lo menos de cinco años. **UNDÉCIMO.-** El Reglamento de la Escalafón contendrá la descripción completa de la clasificación de los trabajadores, U tiempo de trabajo, las condiciones de capacidad, instrucción, estado físico y otras que junto con la Antigüedad Laboral y Sindical, servirán de base para el ascenso en el puesto o función, o para optar una situación nueva dentro de las secciones y departamentos de la Empresa. Los Escalafones se elaborarán por Departamentos y deberán determinar con la mayor claridad, el sistema que deberá regir los ascensos y traslados del trabajador pasando de un Departamento a Otro. **DUODÉCIMO-** La Comisión Mixta llamada a elaborar el Reglamento del Escalafón, se encargará de revisar los listados por Antigüedad y tramitar los reclamos que pudieran presentarse. **DÉCIMO TERCERA.-** Para mitigar y superar las posibles tensiones en materia de disciplina entre la Empresa y los Trabajadores, se establecerá el Comité Disciplinario y de Reclamaciones que estará integrado por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores, los mismos que durarán un año en sus funciones. Cada delegado principal tendrá dos suplentes que actuarán a falta de aquel por ausencia o excusa legal.

Los representantes de los trabajadores, deberán haber concluido la instrucción primaria y contar con la antigüedad laboral y sindical de por lo menos cinco años. Tanto la Empresa como sus Trabajadores, podrán cambiar sus representantes, en uso de su autonomía y de acuerdo con sus propios intereses. **DÉCIMO CUARTA.-** El Comité Disciplinario y de Reclamaciones tendrá las siguientes funciones:

a) Conocer e investigar los casos de reclamaciones presentados por la Empresa contra los trabajadores y viceversa, para lo cual el Comité elaborará su respectivo informe con un plazo no mayor de siete días desde que avocó conocimiento, siempre y cuando el caso no haya sido solucionado por el Director de la División de Relaciones Industriales.

b) En los casos de separación de trabajador previstos en el Art. 171 del Código del Trabajo previamente a la solicitud del visto bueno el Comité Disciplinario examinará la falta cometida a las pruebas que el trabajador presentare en su descargo, debiendo elaborar el respectivo informe dentro de veinticuatro horas a contar de la sesión en que avocó conocimiento el mismo que pasará a conocimiento del Director de la División de Relaciones Industriales en asocio de los Secretarios Generales del Comité de Empresa y del Sindicato y quienes de no llegar a un acuerdo informarán a la Gerencia para su decisión final.

c) Intervenir en los reajustes de personal con el mismo procedimiento y atribuciones previstos en el literal b.

d) Intervenir en todos los casos en que se impute al trabajador la comisión de faltas sancionadas con "Perjuicio Fábrica", con el mismo procedimiento previsto para los casos de Visto Bueno.

e) Se entenderá por "Perjuicio Fábrica", el causado por el trabajador por descuido o negligencia. **DÉCIMO QUINTA-** Para los fines legales consiguientes; se establece el siguiente cuadro de faltas disciplinarias y sus respectivas sanciones.

A. Ausentarse, injustificadamente del lugar de trabajo, durante las horas de labor sin previo permiso del Jefe a quien corresponda otorgarlo. Al efecto siempre habrá un Jefe para solicitar dicho permiso.

B. Faltar a las reglas de seguridad establecidos por la Empresa.

C. Dejar de informar sobre las lesiones sufridas por el trabajador o desobedecer las instrucciones del médico o la enfermera.

D. Faltar al cumplimiento de las órdenes emanadas de los superiores, siempre que estas estén de acuerdo con los reglamentos y sean dadas con el comedimiento y respeto que merece el trabajador.

E. Dormirse en el trabajo.

F. No informar sobre cualquier enfermedad o impedimento físico o mental del trabajador, que pueda poner en peligro la salud o seguridad de los demás compañeros de trabajo.

G. Falta de respeto a los superiores y compañeros. **DÉCIMO SEXTA.-** Las sanciones serán:

- a)** Amonestación.
- b)** Multa con el 5 % de su salario.
- c)** Multa con el 10 % de su salario.
- d)** Suspensión del trabajo hasta por un lapso de quince días.
- e)** Solicitud de Visto Bueno.

La sanción podrá ser impuesta por cualquier superior jerárquico, con la necesaria consideración a la dignidad humana.

La b) y la c) por los Jefes de Departamento.

La sanción d) "Suspensión U Trabajo", hasta por quince días debiendo empezar el primer día de trabajo de la semana, será impuesta por el Director de la División de Relaciones Industriales, previa decisión de la Gerencia y el informe del Comité Disciplinario y Reclamaciones.

La solicitud de "Visto Bueno" será decidida por el Gerente previo informe del Comité Disciplinario y Reclamaciones, de acuerdo con el trámite previsto en la cláusula 15a. literal b).

Cada una de estas penas se aplicará unitariamente y de ninguna manera acumuladas. **DÉCIMO SÉPTIMA.-** La Empresa pagará los jornales respectivos a los Dirigentes y representantes de las Organizaciones Sindicales, cuando deban abandonar sus labores en cumplimiento de sus deberes como tales, previo conocimiento y autorización de la Empresa. **DÉCIMO OCTAVA.-** Para contribuir a mejorar las condiciones de prevención y seguridad en el trabajo, así como de perfeccionamiento técnico para alcanzar un mayor rendimiento en la producción, en cada Departamento funcionará una Comisión de Seguridad y Sugerencias integradas por el Jefe del mismo, el Inspector de Seguridad de la

Empresa y dos trabajadores con instrucción primaria y por lo menos cinco años de antigüedad laboral y sindical, los mismos que serán nombrados por los Organismos.

**Dr. Francisco Maturana G.
INSPECTOR DEL TRABAJO**

**Señor Rolando Vera J.
SECRETARIO**

**Dr. Jorge Encalada Suárez
GERENTE LACTEOS NESTLE S.A**

**Jorge Montaña Matute
COMITÉ DE EMPRESA DE
TRABAJADORES**

RAZÓN DEL PROYECTO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.-

(Fe de presentación)

Presentado el proyecto del contrato colectivo suscrito por La Compañía Productora de Lácteos NESTLE SA y el Comité de Empresa de los Trabajadores de la misma empresa en el escrito que antecede, en la secretaria de la Dirección del Trabajo de la provincia del Azuay, el día de hoy cinco de febrero de dos mil diez, a las 09h00. Adjunto con dos copias que concuerda con el original.- EL SECRETARIO.-

f). Joaquín Meza Cordero
Secretario de la Dirección
del Trabajo del Azuay

PROVIDENCIA INICIAL DE ACEPTACIÓN A TRÁMITE DEL PROYECTO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA.-

Loja, cinco de febrero de dos mil diez, a las 15h00.- VISTOS.- Estimase clara, precisa y completa la petición presentada por Jorge Luís Montaña, Manuel Márquez, Emma Santamaría, Lady Calderón, por lo que se la admite a trámite de conformidad con el Art. 618 de la Legislación Laboral vigente. En consecuencia, señalase para el día seis de marzo de dos mil cinco la diligencia de la inspección judicial a las 16h00. Con la acción propuesta se corre traslado a la demanda, a fin de que sea contestada en el término de dos días oponiendo las excepciones de que se crean asistidos, con prevenciones legales. Téngase en cuenta el casillero judicial y la cuantía señalada por el petitionerio. Inscríbase en el libro correspondiente de la Dirección General del Trabajo. Agréguese a los autos los documentos que se adjuntan en ésta petición.- NOTIFIQUESE dentro de las próximas veinticuatro horas al Sr. Gerente de la Compañía de Lácteos NESTLE SA, para los efectos jurídicos relativos.- HAGASE SABER.

f). Francisco Borrero de la Cuadra
Director del Trabajo
del Loja.