



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL**

TEMA:

EL CONTRATO COLECTIVO

AUTORES.

Dr. Carmen Luisa Paladines

Dr. Paz Piedad Rengel Maldonado

Dr. Carlos Fernando Maldonado

DIRECTOR.

Dr. Patricio Baca M.

Loja - 2009



PDF Complete

*Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR

Dr.

Patricio Baca M.

DOCENTE DIRECTOR DE LA TESIS

CERTIFICA.

Que el presente trabajo de investigación realizado por los estudiantes señores: Carmita Paladines, Piedad Rengel, Carlos Maldonado, 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, 19 de marzo del 2009

õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ õ ..

Dr. Patricio Baca M.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

AGRADECIMIENTO

Nuestro imperecedero agradecimiento, a la Universidad Técnica Particular de Loja, por habernos brindado la oportunidad de profesionalizarnos, de alcanzar metas y cumplir sueños, a todos y cada uno de nuestros maestros, de manera muy particular a nuestro Director de Tesis, al Dr. Patricio Baca M., por su gesto de generosidad, por su apoyo, por ese espíritu colaborador, Gracias por siempre, ya que sin ustedes jamás hubiera sido posible este gran logro.

Los Autores

Dr. Carmen Luisa Paladines

Dr. Paz Piedad Rengel Maldonado

Dr. Carlos Fernando Maldonado



DEDICATORIAS

CARLOS.

A Dios todopoderoso, a mis hijos, a mis padres y hermana a mis amigos, un agradecimiento eterno por su comprensión y paciencia.

CARMITA

A, mi madre Piedad, quien ha hecho posible que este sueño se haga realidad, a mis hermanas y hermanos, a mis sobrinas y sobrinos, a mis ángeles Anthony, Romina y Luisa María, quienes guían y motivan cada uno de mis pasos, hacia la superación continua. A todos quienes me apoyaron en este trabajo gracias.

PIEDAD

Con el más profundo amor, a mi única hija Daniela, por ser el horizonte de mi vida, a mis padres, y a todos mis hermanos, de manera especial a Carlin, y a mi gran apoyo y fortaleza, a esa persona infallible que siempre estuvo dándome aliento y tendiéndome su mano para sostenerme, gracias por constituirse en el logro alcanzado.

SUMARIO O ESQUEMA DE CONTENIDOS.

CAPITULO I.

CONTRATACIÓN COLECTIVA Y SU ORGANIZACIÓN SOCIAL.

- 1.1. Concepto e importancia.
- 1.2. Relación histórica de su formación y existencia
- 1.3. Competencia y procedimiento, celebración contenido y terminación del contrato colectivo;
- 1.4. Negociación laboral
- 1.5. Empleo, subempleo, estabilidad laboral y remuneraciones.

CAPITULO II.

LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.

- 2.1. Organización de una asociación de Trabajadores,
- 2.2. Requisitos para la constitución de las asociaciones de Trabajadores.
- 2.3. Funcionamiento de las Organizaciones de Trabajadores
- 2.4. Funciones específicas del comité de Empresa
- 2.5. Disolución de las asociaciones de Trabajadores
- 2.6. La organización social y clases sociales.
- 2.7. Sindicalismo, historia y actualidad sector público y privado.
- 2.8. Los Sindicatos, Comités de empresas y conflictividad laboral

CAPITULO III.

CONFLICTOS COLECTIVOS.

- 3.1. Naturaleza del conflicto colectivo de trabajo.

- 3.2. La huelga y el paro.
- 3.3. Tramitación del conflicto colectivo.
- 3.4. Efectos de los conflictos colectivos.

CAPITULO IV. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

- 4.1 Encuestas.
- 4.2 Análisis de resultados.
- 4.3 Contrastación de la Hipótesis.

CAPITULO V. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

- 5.1 Conclusiones.
- 5.2 Recomendaciones.
- 5.3 Propuesta de Reforma al Código de Trabajo.



RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA TESIS

En el presente trabajo, hemos realizado un estudio pormenorizado del Contrato Colectivo, desde la aparición de esta Institución Jurídica, hasta la presente fecha, haciendo hincapié en su nacimiento y evolución en el derecho ecuatoriano

De esta manera, en el primer capítulo empezamos haciendo un análisis de su concepción, en las distintas Legislaciones y desde el punto de vista de diversos tratadistas concluyendo que el contrato colectivo es: *la norma creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores, y por los patronos, para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible*.

Seguidamente pasamos a realizar un resumen de su formación y existencia analizando su aparición incipiente en primera instancia en Grecia y Roma, hasta la formación de las primeras corporaciones de trabajadores de las cuales algunas, incluso tuvieron alcance mundial. Incluimos un recuento de su aparición en nuestro País en el año de 1922.

Luego pasamos a detallar la competencia y procedimiento, celebración contenido y terminación del contrato colectivo, así observamos que el mismo se lo plantea ante el Director y Subdirector del Trabajo, Vemos minuciosamente el trámite del contrato colectivo de la asociación y del comité de empresa ante el Inspector del Trabajo, las condiciones y limitaciones impuestas a las partes, las causales fijadas para la terminación del mismo y la probabilidad de que el mismo pueda ser declarado obligatorio.

Hemos incluido en esta parte un resumen de la Negociación Laboral encontrando en esta parte algunas incongruencias entre las diferentes normas que contiene nuestra legislación sobre la materia.

Al referirnos al empleo, subempleo, estabilidad laboral y remuneraciones, recopilamos una serie de datos que nos permiten observar los índices de empleo en el mercado laboral, tanto de hombres como de mujeres en las diversas áreas de este.

En el Segundo Capítulo abordamos inicialmente el tema de las Asociaciones de Trabajadores en cuanto a su organización. Seguidamente nos referimos minuciosamente a los requisitos que se requiere para la constitución de las asociaciones de trabajadores. Posteriormente vemos las funciones específicas del Comité de Empresa hasta abordar la disolución del mismo.

En esta parte, investigamos lo relacionado al Sindicalismo, Historia y Actualidad en el Sector Público y Privado, notando que los sindicatos de obreros, tienen su origen en la edad media y evolucionan a raíz de la Revolución Industrial. Vemos además lo concerniente a los sindicatos, comités de empresa y conflictividad laboral, los cuales se dan por incumplimiento de de la Ley o de los Contratos Colectivos.

En el Tercer Capítulo, reparamos en primera instancia la naturaleza del conflicto colectivo de trabajo disgregando su concepto y deduciendo que es la confrontación que se da entre trabajadores organizados y un empleador o empleadores. Al hablar de la Huelga y el Paro, analizamos su conceptualización y su definición en el Código del Trabajo recopilando lo relacionado a la huelga solidaria, el paro patronal la tramitación meticulosa del conflicto colectivo, la mediación Laboral y el Trámite ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En el Capítulo IV, en la Investigación de Campo, hemos realizado encuestas a treinta profesionales del derecho, sobre su visión del conflicto colectivo en la actualidad pudiendo como resultado de las mismas arribar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las cuales nos han permitido confrontar estos resultados con nuestras hipótesis planteadas concluyendo que el Código de Trabajo, requiere las reformas puntuales que planteamos en el Proyecto de reformas que constan de la Tesis.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

INTRODUCCION

El mundo está cambiando constantemente por ello es necesario que las normas legales se actualicen constantemente por ello es necesario revisar las mismas y ver si están acorde con el avance científico que ha tenido el mundo en los últimos tiempos.

Es así que nos hemos visto en la necesidad de actualizar las normas, a través de una propuesta de reforma, que lo único que busca es armonizar la teoría en la práctica, puesto que actualmente existen normas que permiten que las cosas más simples se complique y se demoren una eternidad, creando desconfianza en las personas que de alguna manera se ven obligados a utilizar estas normas legales en el ámbito de Trabajo.

Por lo expuesto, nosotros nos hemos visto en la necesidad de proponer una reforma al trámite del Contrato Colectivo, para de alguna manera hacerlo más rápido y eficaz, buscando que no se perjudiquen con la demora ni el empleador ni el trabajador.

Por ello hemos estructura un trabajo investigativo con seis capítulos, los mismo que se distribuyen la parte doctrinal en tres capítulos, en donde de alguna manera entendemos el problema y damos concepciones básicas de lo que es contratación colectiva, y sus diferentes aspectos que se relacionan con la misma, así como también una noción de lo que son los sindicatos su nacimiento, y otros aspectos, en el cuarto capítulo, pues hemos realizado lo que es la investigación de campo, en la cual hemos procedido a tabular todas las encuestas y hemos vistos los resultados que hemos obtenido, llegando perfectamente a contrastar nuestra hipótesis del proyecto de tesis, terminando como es lógico, con las conclusiones y recomendaciones de este



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

trabajo investigativo, para final mente terminar con nuestra propuesta de proyecto de tesis que creemos que es necesario implementar en nuestra legislación.

Esta es la forma como está estructurada nuestra tesis que la ponemos a consideración de ustedes para su análisis y discusión, teniendo en cuenta que nadie tiene la exclusiva de la verdad ni tampoco la exclusiva del error y que habrá muchos que estén de acuerdo con nuestra propuesta y otras personas que no estén de acuerdo, y que creemos que eso es bueno porque sólo así se podrá construir una idea conjunta y consensuada `para que este país se desarrolle.

CAPITULO I

CONTRATACIÓN COLECTIVA Y SU ORGANIZACIÓN SOCIAL

1.1. CONCEPTO E IMPORTANCIA.

Estimamos conveniente iniciar el presente estudio señalando primeramente algunos conceptos de contrato en general, para a partir de allí, proyectarnos al estudio del contrato colectivo en materia laboral.

La Real Academia de la Lengua Española, define al término CONTRATO como Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada.¹

El Dr. Guillermo Cabanellas, define al contrato en los siguientes términos: El contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.²

El Art. 1137 del Código Civil argentino dice que hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos.³

Con estas referencias semánticas, hemos podido formar nuestro criterio personal, en el sentido de que contrato es una fórmula jurídica caracterizada por la manifestación formal de voluntad de dos o más personas, que se obligan mutuamente a dar, hacer o dejar de hacer alguna cosa. Es decir, es un instrumento jurídico del cual nacen las obligaciones para las personas, en base a las declaraciones de voluntad realizadas formalmente por ellas, y que se constriñen a cumplir.

¹ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Edit., 2007, Tomo II, p. 530.

² CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, 29ava Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2005, p. 372.

³ CÓDIGO CIVIL ARGENTINO, Ediciones Civitas, Buenos Aires, 2006, p. 251.

Para el profesor Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo.⁴

El mismo profesor De la Cueva, con respecto al derecho colectivo de trabajo como expresión de una de las más importantes ramas del derecho laboral moderno, manifiesta: *El derecho colectivo de trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.* Y el mismo tratadista, agrega: *El derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre a la existencia y el derecho colectivo de trabajo es su envoltura creadora y aseguradora.*⁵

Entonces, la suprema importancia del derecho colectivo de trabajo, radica en cuanto es un instrumento sustancial del que se vale la Ley, para asegurar de mejor manera el cumplimiento inexorable de los derechos individuales que asisten al trabajador, dándole de esta forma mejor capacidad de aseguramiento y defensa de los mismos, así como una mejor capacidad de negociación frente a los empleadores.

Concretándose al contrato colectivo de trabajo, la Dra. Isabel Robalino Bolle, al respecto expresa: *Mediante el contrato colectivo son las partes que integran la empresa, los productores, trabajadores y empleadores, los que determinan las normas que han de regir en el futuro los contratos individuales del trabajo.*⁶

⁴ DE LA CUEVA, Mario, CITADO POR ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Edit., Fundación Antonio Quevedo, Quito, 2002, p. 353.

⁵ Ídem.

⁶ ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, p. 353.

Sin embargo, el concepto más claro de contrato colectivo de trabajo es aquél que realiza el Art. 220 del Código del Trabajo, que expresa lo siguiente: *“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”*⁷

Entonces, desde nuestra perspectiva, el contrato colectivo no es otra cosa que la declaración de voluntad realizada formalmente entre uno o más empleadores, y una o más asociaciones de trabajadores, por medio de la cual se obligan a prestaciones mutuas y estipulan los lineamientos generales sobre los cuales en adelante ha de establecerse los contratos individuales de trabajo.

La doctrina le atribuye algunos términos sinónimos al contrato colectivo de trabajo, así es como también se denomina convención colectiva del trabajo, pacto colectivo. Nuestra legislación adopta simplemente la denominación de contrato colectivo de trabajo, que también puede denominarse pacto colectivo, según la expresión del Art. 220 del Código del Trabajo.

La denominación *“convención colectiva de trabajo”* predomina en España, en Francia, y los tratadistas españoles la prefieren porque permite señalar la diferencia de naturaleza entre el contrato individual y el colectivo. Rafael Caldera en Venezuela la prefiere. La denominación utilizada en Alemania es la de *“contrato”* (Tarifvertrag), denominación en la que se pone el acento en la parte del contrato que suele ser históricamente, en todo caso, la predominante, o sea, la fijación de remuneraciones. En Italia se adopta el nombre de *“contrato”*. México ha adoptado el nombre de *“contrato colectivo de trabajo”*. La denominación en las otras

⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

legislaciones hispanoamericanas es diversa. %Convención+ se utiliza en la Argentina, en Colombia, Venezuela. %Contrato+en Bolivia y Chile.

Las principales características que pueden identificarse con respecto al contrato colectivo de trabajo, son las siguientes:

La primera característica del contrato colectivo de trabajo es la de ser una fórmula jurídica generadora de obligaciones para las partes que en él intervienen: por un lado uno o más patronos o empleadores y por otro una o más asociaciones de trabajadores u obreros. Generalmente las obligaciones se refieren a una relación de tipo laboral, donde la una parte contrata la mano de obra para un proceso productivo y se obliga a cumplir con las prestaciones remunerativas y otros beneficios conexos como la estabilidad, seguridad industrial, etc., en tanto la parte obrera se obliga a entregar su fuerza de trabajo, cumplir las tareas preestablecidas en los horarios que de común acuerdo se fijan, entre otras obligaciones claramente establecidas en la ley.

Otra característica importante del contrato colectivo de trabajo, es la de amparar a trabajadores miembros de una o más asociaciones compuestas por quince o más asociados. Precisamente de allí deriva su nombre.

Además, el contrato colectivo, se caracteriza por constituirse en instrumento guía de las características y compromisos sobre los que han de desarrollarse los contratos individuales de trabajo de las personas que se encuentran amparadas en la asociación que en representación de aquellas suscribe el contrato.

Esta fórmula contractual se encuentra plenamente reconocida por la ley laboral, de ella parte, y los compromisos que allí se formulan deben realizarse con arreglo estricto a ella. Ningún contrato colectivo puede contravenir disposiciones expresas

del Código del Trabajo, ni puede implicar renuncia de ninguna clase a derechos laborales reconocidos en la ley, o a derechos adquiridos.

El contrato colectivo de trabajo, como instrumento legal de garantía de los derechos laborales, tiene su punto de partida en convenciones expresas a las que han llegado los Estados miembros de los países suscriptores de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y de otros instrumentos jurídicos internacionales que tienen que ver con la contratación colectiva, en relación a los cuales han erigido sus normas específicas los diversos Estados.

Obviamente el contrato de trabajo, se encuentra íntimamente relacionado con el derecho social, pues así se reconoce al derecho del trabajo, y tiene como finalidad esencial la salvaguarda irrestricta de los derechos de los trabajadores, además de las conquistas que en el proceso negociado se pudiera lograr para los trabajadores que se encuentran representados por las asociaciones contratantes.

El contrato de trabajo esencialmente es creador de normas de derecho objetivo, que por excelencia se convierten en cláusulas absolutamente obligatorias para las partes si se encuentran ajustadas a la letra del derecho sustantivo laboral.

Si bien es obvio que el contrato colectivo de trabajo contiene una parte obligatoria, en la que se fijan derechos y obligaciones entre las partes que celebran el convenio, lo importante y lo que constituye su originalidad, es el carácter normativo del mismo. El contrato colectivo establece normas de derecho objetivo; según la expresión de Däubler, tiene los mismos efectos sobre la relación de trabajo, que la ley.

Ahora bien, cabe preguntarnos si esta normatividad del convenio colectivo, se impone solamente a los miembros del sindicato o sindicatos contratantes, o es

generalmente obligatorio (en su parte normativa). Es la interrogante que se plantea Giuseppe Pera, en Italia, y su respuesta es que se impone de manera general o sea a la manera de la norma legal, por su naturaleza, aún prescindiendo de normas positivas, que se dan en la legislación italiana, para que tenga dicho efecto generalmente obligatorio.

Esto nos lleva a interrogarnos por la razón para que el contrato colectivo, celebrado entre asociaciones de trabajadores y empleadores, se imponga tanto a los patronos y trabajadores individualmente considerados, sino también a quienes no están directamente representados por las partes contratantes.

Es este el sentido de nuestra legislación positiva, sin lugar a duda, dado el tenor de los artículos 22 y 23 del Código del Trabajo. ~~En~~ los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos...+(Art. 22.). ~~De~~ existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos+(art. 23). Esto nos aclara lo que podría dar lugar a duda en la expresión ~~los~~ trabajadores representados por la asociación contratante+, que se contiene en el art. 220, y el texto del art. 243: ~~En~~ caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato+y del Art. 244: ~~Las~~ condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o empleadores y los trabajadores que intervienen en el contrato colectivo...+, por otra parte estos dos últimos textos, expresamente claramente el carácter normativo, de fuente de derecho de la convención colectiva.

Para explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, se dieron inicialmente explicaciones de derecho civil, que resultaron insatisfactorias. Se trató de explicar los efectos señalados a través de la teoría del mandato, o de la gestión de

negocios, siendo las asociaciones contratantes delegadas para el establecimiento de las normas contenidas en la convención.

El Profesor Mario de la Cueva nos dice que finalmente a través del pensamiento de León Duguit, Maurice Hauriou y Hugo Sinzheimer, se llega a la tesis de que el contrato colectivo de trabajo es una fuente autónoma de derecho. Hauriou lo explica mediante la teoría de la institución. Hueck-Nipperdey le dan el carácter de contrato de derecho privado, que de acuerdo a la Ley da a las partes la facultad de dictar normas de derecho objetivo. La convención colectiva vincula íntimamente la voluntad privada y el mandato de la autoridad, en una síntesis que es su originalidad, dicen Rivero y Savatier. El maestro Mario de la Cueva, al hablarnos de la naturaleza del contrato colectivo del trabajo, llega a la conclusión de que es una institución de derecho público, lo que permite explicar el por qué el contrato colectivo de trabajo se impone a los miembros de la asociación contratante y también a terceros. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores, y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible, expresa el citado autor.

1.2. RELACIÓN HISTÓRICA DE SU FORMACIÓN Y EXISTENCIA.

Los primeros visos de pactos colectivos de trabajo, aunque no precisamente con la forma y características actuales, sin duda, pueden identificarse también en el nacimiento y acción misma de las primeras organizaciones laborales, que pueden ser reconocidas como tales, de que da noticia la historia.

Así por ejemplo en la antigua Grecia existieron ya las agrupaciones de camaradas o amigos, a las que entre otras cosas se les permitió en las leyes de Solón, el establecimiento de reglamentos propios, siempre que aquellos no guarden contradicción con las leyes del Estado.

De igual forma, los collegia de Roma, también se caracterizaron por ser organizaciones laborales donde se agrupaban los trabajadores según su oficio, generalmente de tipo artesanal, los que celebraban ciertos convenios con el Estado Romano, para proveer a la población de ciertos bienes y servicios. De forma muy similar, aunque con una ligera ventaja en cuanto al grado de desarrollo se puede identificar también a los Trade Marck, que como organizaciones de trabajadores existieron en Inglaterra.

En las primeras corporaciones de trabajadores, se encuentran algunos asuntos de suma importancia para las posteriores contrataciones colectivas que se perfeccionan en la segunda mitad del siglo XX, entre los que se debe destacar que la unión para fines dependientes de la función económica realizada por todos los miembros y la estabilidad e identidad en el tiempo, independientemente del cambio de los miembros se identifica a los gremios o corporaciones como asociaciones de personas que ejercen un mismo oficio, agrupadas en vista de obtener privilegios del príncipe, garantizando en cambio el ejercicio leal de la profesión u oficio. Esto último considero que puede decirse de los gremios en su época tardía, no en sus inicios. Resulta entonces innegable que desde siempre la organizaciones de obreros o trabajadores, tuvo como objetivo esencial, conseguir las mejores garantías, como ente colectivo, para todos sus asociados, finalidad que se constituye en el motor impulsor de la moderna contratación colectiva que realizan las organizaciones o asociaciones sindicales de la edad contemporánea.

El desarrollo industrial que vino con el advenimiento del capitalismo a raíz de la revolución francesa, y que experimentó un enorme crecimiento hacia las últimas décadas del siglo XVIII y la primeras del siglo XIX, generó grandes emporios productivos en Europa y América del Norte, lo que como consecuencia inmediata dio lugar al apareamiento de enormes masas de trabajadores asalariados, conocidos como proletarios, y consecuentemente aparecieron las corporaciones de trabajadores que inicialmente luchaban como un gran gremio clasista, incluso de alcance mundial, así por ejemplo surgió la Internacional Obrera. Sin embargo,

también existieron las organizaciones obreras menores, que luchaban por reivindicaciones específicas estrictamente dentro de su relación obrero-patronal. He aquí otro importante antecedente de la contratación colectiva.

Isabel Robalino Bolle, ubica el afianzamiento derecho colectivo del trabajo, en el último período del siglo XIX y comienzos del siglo XX: ⁸Es en este período cuando comienza a afianzarse el derecho colectivo del trabajo a través de sus diversas instituciones. En Inglaterra el derecho de asociación profesional estaba reconocido desde 1824, pero siguió un período de persecución a las *trade unions* y fueron las leyes de 1871, 1875 y 1906, las que garantizaron el movimiento obrero. **El primer contrato colectivo se celebra en 1862** (Mario de la Cueva). En 1881 se establece la Federación Social Demócrata (Social Democratic Federation) y, en 1883, la Sociedad de los Fabianos, (promovida por Beatriz y Sydney Webb), que da impulso al movimiento de los trabajadores, del que surgirán en 1893 el Partido Laborista, aún cuando la autorización para que los sindicatos se ocupen de política ocurre únicamente en 1913.⁸

En Alemania el sindicalismo se manifiesta a través de la contratación colectiva (Tarifvertrag) el Derecho del Trabajo. El primer contrato colectivo de importancia se celebra en 1873. El 1906 llegan a cuatro mil los contratos colectivos, y, en 1913, a 12.369. Se regulación, como fuente de derecho, se dará en 1918, ya que, inicialmente, fue un contrato creador de mutuas obligaciones, simplemente. Tuvo, sin embargo, una singular importancia en la creación del Derecho Laboral bajo sus dos formas: Betriebsvereinbarung (contrato de empresa), y Tarifvertrag (contrato tarifario = contrato colectivo).

La libertad de coalición se reconoció en Alemania en 1869, pero aún sin la debida protección legal. Es en la Primera Guerra Mundial, y a través de las revoluciones

⁸ ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Fundación Antonio Quevedo, 2002, p. 18.

conexas, que se desarrolla el Derecho del Trabajo, especialmente, el colectivo. Son los sindicatos, mediante su unión y sus luchas, sus huelgas, los que constituyen los factores fundamentales para el afianzamiento de esta rama jurídica como, también mediante la contratación colectiva. Si bien existe la representación de los trabajadores de las empresas, a través del contrato colectivo, la regulación de la cogestión se produce en 1920 por medio de la Ley de Consejos de Empresa. Finalmente, en 1926, la ley establece las judicaturas especiales del trabajo, para todos los trabajadores, desarrollando las leyes dictadas al respecto en 1890 y 1904 para trabajadores de la industria y el comercio. Estas últimas regulaciones se dieron en base a los principios establecidos en el artículo 165 de la Constitución de Weimar, que reconoce también el derecho de huelga.

La misma Dra. Robalino Bolle, recuerda que en Francia crecen las diversas federaciones de trabajadores en los últimos veinte años del siglo XIX. En 1882, la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Corporativos; en 1892, la Federación de Bolsas de Trabajo; y, en 1895, la Confederación General del Trabajo. En 1884 se reconoció el derecho de asociación y la personalidad jurídica de los sindicatos. Se derogó la Ley Chapelier y el Código Penal en cuanto se opongan a dicha Ley (Ley Waldeck-Rousseau).

En 1914 pueden señalarse, en la misma dirección de desarrollo, del derecho colectivo, los proyectos de ley sobre la contratación colectiva en Francia y, también en Suecia.

En Suiza, desde 1911, en el Código de Obligaciones, se establece la preeminencia del contrato colectivo.

En 1910 se crea la Confederación Nacional del Trabajo y la Unión General de Trabajadores, organizaciones que expusieron sólidas propuestas en torno al avance de la legislación en materia de contratación colectiva.

En el Ecuador, la organización sindical, a partir de las primeras expresiones de la clase trabajadora organizada en las dos primeras décadas del siglo anterior, tuvo sus principales expresiones en las luchas obreras de 1922, donde por primera vez en la historia de nuestro país, el sindicalismo, de inspiración socialista se manifestó con enorme fuerza, provocando una notoria agudización de la lucha de clases, que ha tenido importantes manifestaciones en el devenir histórico del país. Sin embargo, a partir de 1975 el sindicalismo como motor esencial de la contratación colectiva, crece sustancialmente, llegando a altos porcentajes, que a su vez no corresponden a un poder real por la excesiva dispersión del movimiento de los trabajadores. Las Centrales . CEDOC, CTE, CEOSL- han sufrido divisiones, debida a una creciente y secular intromisión de los partidos políticos con ideas de izquierda en el sindicalismo, que han identificado la organización obrera como una expresión política, desvalorizando y desacreditando las justas luchas y exigencias de los movimientos laborales. Es por esto, que las hasta hace poco poderosas centrales obreras no llegaban sino a un 47% de todos los trabajadores organizados, frente a los independientes que constituyen un 53%. Estos están constituidos por Confederaciones y Federaciones, entre las cuales podemos mencionar la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE); Federación de Trabajadores Petroleros del Ecuador (FETRAPEC); Confederación Nacional de Servidores Públicos (CONASEP); la Confederación Nacional de Artesanos (CAPE); la Federación Nacional de Choferes Profesionales del Ecuador; las Federaciones del Trabajadores Bancarios y de entidades semipúblicas; la Unión Nacional de Educadores; la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) y otras que se encuentran seriamente afectadas por un proceso degenerativo de la naturaleza sindical hacia prácticas politiqueras, lo que ha sido aprovechado por el actual gobierno para afectar a la organización sindical como grupos de poder y de presión, tomando como base precisamente los ambiciosos y hasta cierto punto ilegales contratos colectivos celebrados sobre la base de la presión en áreas sustanciales de la economía del país.

1.3. **COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO, CELEBRACIÓN, CONTENIDO Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.**

En lo que tiene relación a la forma, la Ley establece que el contrato colectivo se celebre por escrito y ante el Director o Subdirector del Trabajo, de lo contrario es nulo.

Los efectos materiales de la contratación laboral colectiva se revelan en las obligaciones de tipo económico y material que conlleva para las dos partes el contrato colectivo, vínculo en el que por una parte se obliga el patrono o empleador a cumplir estrictamente con las remuneraciones que establece el marco jurídico legal además de otras bonificaciones o beneficios a los que de común acuerdo con la asociación obrera accediere, y que pueden consistir en la dación de ciertas prestaciones ante ciertos eventos, como puede ser por ejemplo un día de vacación pagado por el cumpleaños del trabajador, o la entrega de una canastilla por el valor de cincuenta dólares por el día de celebración de la navidad, o la dación de dos uniformes u overoles de trabajo por año, etc. Las consecuencias materiales del contrato colectivo de trabajo, se establecen debidamente en la instrumentación del mismo, señalando el tiempo y las condiciones en que aquellas han de cumplirse.

Los efectos materiales del contrato colectivo de trabajo, a su vez inciden de manera directa en los contratos individuales que han de celebrarse con cada trabajador perteneciente a la asociación que es parte de aquella, pues el derecho individual de cada trabajador de beneficiarse de los términos en que se ha logrado en el contrato de trabajo, se establece precisamente en el contrato individual, que como conocemos tiene derivación directa de los términos en que se ha firmado el contrato colectivo.

El incumplimiento de los efectos materiales que son responsabilidad de las partes que intervienen en el contrato colectivo, da lugar a las acciones judiciales previstas para reclamaciones de este tipo.

Los efectos jurídicos que se derivan del contrato colectivo se encuentran íntimamente relacionados con su propia naturaleza de instrumento generador de obligaciones para las partes que en él intervienen, y que por antonomasia, son sujetos involucrados en un proceso productivo de bienes o servicios.

El primer efecto jurídico, es la generación de obligaciones para las partes sustanciales que en él intervienen, es decir, la parte patronal y la asociación o asociaciones de trabajadores, que en dicho instrumento realizan la declaración expresa de voluntad de contraer el compromiso formal de dar, hacer o dejar de hacer alguna cosa en el ámbito de dicha relación de tipo laboral.

El Art. 232 del Código del Trabajo, con respecto a los efectos del contrato colectivo, de manera expresa se manifiesta lo siguiente: *La* contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del Contrato Colectivo de Trabajo.⁹

Es decir, si la parte patronal contesta afirmativamente al ser requerida en la tramitación del contrato colectivo, causa efecto obligatorio con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, pues se supone su voluntad de obligarse al respecto. Aunque también tiene la misma validez el acuerdo de las partes obtenido en la audiencia de conciliación así como la resolución del Tribunal de Conciliación o Arbitraje, cuestión esta última, que resulta un tanto curiosa, pues en este caso, el acuerdo no siempre es del pleno agrado de las partes, sin embargo, proviene de un acuerdo previo en que tanto la parte patronal como los trabajadores, se obligan a acatar y aceptar plenamente la resolución de dicho tribunal, es decir, igualmente existe la declaración de voluntad de obligarse en los términos que establezca dicho organismo.

⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

Debemos comentar además, que un efecto jurídico singular que proviene de la tramitación del Contrato Colectivo de Trabajo, es aquél previsto en el Art. 233 del Código del Trabajo, y que se refiere a que por efecto de la presentación del Contrato Colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras dure la tramitación de dicho proceso contractual; sin embargo, de manera curiosa se deja la puerta abierta para que la parte patronal proceda a despedir al trabajador, previo el pago de la indemnización de ley. El texto legal refiriéndose concretamente a este asunto manifiesta: *Si lo hiciere . el acto despedir al trabajador por parte de su empleador- indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.*¹⁰

Entonces, no existe la debida seguridad para el ejercicio de un derecho laboral de tipo básico como es la estabilidad, pues para el empleador o patrono, que a menudo regatea al máximo un contrato colectivo, le resulta fácil deshacerse de miembros *conflictivos* de la organización laboral, como usualmente reconoce la parte patronal a aquellos dirigentes que en nombre propio y de sus compañeros reclaman ciertos beneficios a los que se creen moral y legalmente asistidos. Entonces, por despedir a un trabajador de ese tipo, afectando incluso a la estructura orgánica de la asociación contratante, tendrá únicamente que pagar la indemnización que alcanza una suma que debe ser igual al sueldo o salario de doce meses que debía percibir el trabajador, sin aclarar en ningún momento si se refiere al sueldo líquido o nominal, con todos los componentes salariales y todos los beneficios que contempla la ley, como efectivamente debiera ser, esto obviamente además de los otros conceptos indemnizatorios que prevé el mismo Código del Trabajo, o que se hubieren establecido en contratos colectivos anteriores.

De igual manera, otro efecto de tipo jurídico, que debemos destacar en el contrato colectivo de trabajo, es que mientras transcurra el tiempo de negociación de aquél,

¹⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

no es procedente la presentación de un nuevo pliego de peticiones, respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación, cuestión que hasta cierto punto resulta obvia, pues ello equivaldría a presentar reclamo sobre reclamo, lo que no solo es ilógico, sino que se encuentra revestido de improcedencia absoluta.

Como en todo acto contractual revestido de formalidad y solemnidades legales, el contrato colectivo de trabajo, presupone la existencia de ciertos sujetos o partes que en él intervienen, pues no es posible la existencia de un contrato colectivo unilateral, en el que intervenga solamente la parte empleadora, o la parte trabajadora, es indispensable el acuerdo legal de las dos partes logrado por la aceptación de la parte patronal del proyecto de contrato colectivo presentado por la parte trabajadora, o el acuerdo en la audiencia de conciliación o el sometimiento al fallo de un tribunal de conciliación y mediación, para la existencia jurídica del contrato colectivo de trabajo, pues en caso contrario no pudieran derivarse los efectos jurídicos que de aquél devienen.

Ahora bien, para determinar las partes que intervienen en el Contrato Colectivo de trabajo, es necesario remitirnos a su propio concepto expuesto en el Art. 220 del Código del Trabajo, en el sentido de que **Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas...**¹¹

Queda claro entonces, que las partes que concurren en la celebración del contrato colectivo del trabajo, son por una parte uno o más empleadores, que pueden ser personas naturales o jurídicas, y que pueden también organizarse como asociación empleadora, y por las otras, unas o más asociaciones de trabajadores.

¹¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

Nos parece importante para tener una idea más acertada en torno a las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, acogerme primeramente a la definición semántica de empleador y trabajador.

El Dr. Guillermo Cabanellas, define al término empleador de la siguiente manera: «La palabra *empleador*, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés *employeur* y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si *empleador* debe corresponderse con *empleado*, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.

Si se quiere utilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, *patrono o empresario*, con más familiaridad *patrón*: y, aún siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnismo de *dador de trabajo*.¹²

Entonces, el término empleador se refiere en términos generales a aquella persona que da empleo, sea este de tipo manual o de prestación de servicios como empleado privado, etc., aunque es obvio que cuando hablamos de contrato colectivo en el Código del Trabajo del Ecuador, al hablar de empleador como parte de dicho contrato, se refiere necesariamente a la parte patronal, a aquella que contrata al llamado trabajador, asimilado al sentido de obrero, o del que vende su fuerza de trabajo física para un proceso productivo.

Para Cabanellas, «Partiendo de la definición tautológica de la Academia: «trabajador es el que trabaja», cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y

¹² CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, p. 424.

sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.¹³

Es decir, el trabajador es la persona que vende su fuerza productiva a un patrono o empleador, que por lo general es el propietario, administrador, interesado o intermediario en un proceso productivo, es la persona que contribuye con su acción a la producción de los bienes o servicios a los que se dedica una determinada empresa.

Sin embargo, debe destacarse que el trabajador por sí solo, no puede participar en la celebración de un contrato colectivo, definitivamente deberá pertenecer a una asociación de trabajadores. Por asociación, como se verá más adelante, se entiende la agrupación orgánica compuesta por varias personas que se unen con base a unos mismos intereses, actividades, obligaciones, objetivos y aspiraciones.

Debe aclararse también que la asociación de trabajadores que participa como parte en el contrato colectivo, necesariamente debe ser aquella que represente al mayor número de trabajadores, esto de conformidad con el Art. 221 reformado del Código del Trabajo.

En el sector privado el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. Y en caso de que este no exista deberá negociarse con la asociación que tenga el mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

¹³ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, p. 122.

En cambio, en las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.¹⁴

Queda claro entonces, que los trabajadores como parte con aptitud para participar en un contrato colectivo de trabajo, son aquellos que trabajando para un mismo patrono, pertenecen a una asociación, aunque, si existe comité de empresa, será este quien represente a los trabajadores en el proceso de contratación colectiva. La participación de la asociación de trabajadores como representante nata de aquellos, en ausencia del comité de empresa, en la tramitación del contrato colectivo se sujetará a lo que dicten sus respectivos estatutos.

El Código del Trabajo, prevé también la eventualidad de que dentro de una misma empresa existan varias asociaciones de trabajadores, en cuyo caso, dice, se negociará el contrato colectivo con la que tenga el mayor número de representados.

De igual manera, se observa en el Código del Trabajo, la posibilidad de que por la índole de sus actividades una misma empresa se vea en la obligación de contratar a trabajadores de diferentes ramas u oficios, en cuyo caso, dice el texto legal, el contrato colectivo deberá celebrarse con una representación de las diversas asociaciones, siempre que estas se pongan de acuerdo, y si no existiere la posibilidad de tal consenso, la asociación de cada rama celebrará contrato colectivo determinando las condiciones relativas a ésta dentro de la empresa.

Determina también la letra del Código Laboral, la obligación de los representantes de los trabajadores de justificar su capacidad legal para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente

¹⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, R. O. 167 de Viernes 16 de Diciembre de 2005, Pág. 29.

conferido. De igual manera, la parte representada por el empleador, deberá justificar su representación legal conforme al derecho común.

En cuanto al trámite del Contrato Colectivo de Trabajo, la asociación o el comité de empresa presentarán ante el Inspector del Trabajo el proyecto de contrato colectivo, en el cual se notificará al empleador y cuya negociación durará un máximo de 30 días. Si en este plazo no hay acuerdo, el contrato se somete al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que decide sobre las diferencias que existen y se procede a la suscripción del contrato. "Presentado el proyecto, el patrono no puede desahuciar ni despedir a ningún trabajador, acorde a lo preceptuado en el artículo 233 del Código del Trabajo.

También se ha fijado las cláusulas que necesariamente deben constar en estos contratos, a más de las otras acordadas entre el empleador y asociación de trabajadores. Las cláusulas indispensables son: las horas de trabajo, el monto de las remuneraciones, la intensidad y calidad de trabajo, los descansos y vacaciones; y el subsidio familiar.

La obligatoriedad para que el empleador haga constar en el contrato colectivo una cláusula referente al subsidio familiar que significa una protección o ayuda eminentemente social al trabajador y a su familia, lo cual ha sido considerado como una conquista adicional a aquella que se establece para el contrato individual.

Así mismo en el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprendan, la circunscripción territorial en que haya que aplicarse.

Siendo muy difícil e imprescindible la tarea de regulación legal sobre el contenido de los contratos colectivos y para tratar de profundizarnos sobre este tema he recurrido a nuestro Código de Trabajo, y a las opiniones y cuestionamientos, que sobre el articulado de este cuerpo de leyes hacen autores y estudiosos comprometidos con una verdadera doctrina laboral enrumbada a la creación de

fundamentos legales que concuerden con los requerimientos de trabajadores y empleadores.

El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director o Subdirector del Trabajo, y a falta de estos ante el Inspector o Subinspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

En el contrato colectivo se fijarán las horas de trabajo, el monto de las remuneraciones, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones; y, las demás condiciones que estipulen las partes.

En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprendan, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros de la asociación o de las asociaciones y se indicará, así mismo, el número de los que presten sus servicios a cada empleador en el momento de celebrarse el contrato.

En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse en el caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que esta puede durar y si el trabajador dejará de percibir su remuneración.

Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores que intervinieren en el colectivo, por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

En la práctica del contrato colectivo en el Ecuador se viene acostumbrando su limitación a solo los trabajadores de una empresa, con criterio de universalidad. Esto es que se lo celebra en favor de todos los trabajadores de la empresa, cualesquiera fuere la rama de trabajo. Por lo mismo, cuando en el contrato colectivo se incluye a trabajadores y empleados sin discrimin a la rama de actividad, debe entenderse que tiene vigencia respecto de todos, sin que valga la exclusión individual que se haga de uno o de varios de tales trabajadores y empleados, y conforme al cual también entran a beneficiarse los nuevos que ingresaren al servicio con posterioridad a la celebración pero dentro de su vigencia.

El contrato de trabajo suscrito entre la Empresa y el Comité, condiciona a las partes para el caso de resolver quejas y reclamos que por las relaciones de trabajo se suscitaren en la empresa, a que previamente a ser planteadas ante las autoridades del trabajo, deben presentarse por escrito, entre las partes, para su resolución. Solamente en el caso de que el reclamo no fuere resuelto en el plazo de quince días o las partes no se pusieren de acuerdo (Art. 470 Mediación Obligatoria) entonces el convenio permite acudir a las autoridades laborales para resolver quejas y reclamos, que por relaciones de trabajo se suscitaren en la Empresa. Este precepto del pacto colectivo no lo ha cumplido el empleador".¹⁵

¹⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ob. Cit.

En la contratación colectiva solo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años. La nulidad de los contratos colectivos surtirá los mismos efectos como para los individuales. Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de las partes, observándose las reglas siguientes: solicitada por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que aquella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. O pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiere el contrato. La solicitud de revisión se presentará por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, a sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o cumplirse los dos años. Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieron de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección General o de la correspondiente Subdirección del Trabajo.

Hasta que se resuelva lo conveniente quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida. La revisión del contrato se hará constar por escrito del mismo modo que su celebración.

Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptaren la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

Los contratos o pactos colectivos terminan por las causales fijadas en los numerales 1ro., 2do., 3ro., 4to.; y, 6to., del Art. 169 del Código del Trabajo. También terminan por la disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

En caso de incumplimiento del contrato colectivo de alguna o algunas partes, se estará a lo expresamente convenido. 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.

Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes, tanto de empleados como de 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.

Los empleadores y trabajadores podrán pedir que un contrato sea declarado obligatorio en una industria o provincia determinadas. Con este fin presentará solicitud al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección General del Ramo o de la correspondiente Subdirección, de que los solicitantes constituyen mayoría, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia. Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el Inspector del Trabajo; quien la remitirá a la dirección del ramo para los fines consiguientes.

Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a las leyes de orden público. Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de empleadores y trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección o Subdirección del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente

de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo. El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por un tiempo igual si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores y trabajadores, no expresaren su voluntad de dar por terminado el contrato.

La revisión del contrato colectivo se hará dentro del plazo de tres meses y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de los empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes y que se encuentren organizados dentro de una misma rama de la industria o en determinada provincia. La falta de un nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones del trabajo. La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte del contrato, contra miembros de estas en general, contra cualquier otra entidad que resultare obligada por el mismo contrato.

El Capítulo II del Título Segundo del Código del Trabajo, trata de la revisión, de la que habla el artículo 248, estableciendo el trámite para la misma; no habiendo acuerdo de las partes, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección o Subdirección del Trabajo, quedando hasta ese momento en vigor el contrato, cuya revisión se pide.

El mismo artículo determina que la revisión puede darse a la finalización del plazo o, en caso de no haberlo, cada dos años, a pedido de la asociación que represente a la mayoría de trabajadores a quienes se refiere el contrato.

La solicitud escrita de revisión deberá presentarse 60 días . por lo menos- antes de vencerse el plazo o cumplirse los dos años y se formalizará la revisión de la misma manera que la celebración del contrato.

Si alguno de los empleadores no aceptare la reforma podrá separarse quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores, según dispone el Art. 249 del Código del Trabajo.

El Art. 250 del Código del Trabajo prevé las causas de terminación de los contratos colectivos y las enumera con referencia al Art. 169, que trata de las causas para la terminación del contrato individual. Son las siguientes:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por conclusión de la obra o servicio objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesos que continúe la empresa o negocio;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestades, explosión, plagas del campo, guerra y, en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o no lo pudieron evitar.

Con relación a esta última causal, terminará el contrato colectivo, no automáticamente, sino, siempre que se establezca fehacientemente por la autoridad competente la existencia del caso fortuito o la fuerza mayor.

El inciso segundo del artículo 250 del Código Laboral establece que los contratos colectivos terminan también por disolución o extinción de la asociación contratante cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Debemos entender este inciso en cuanto al elemento obligatorio del contrato, ya que el núcleo o elemento normativo permanece, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 252 del mismo Código del Trabajo.

Finalmente, en caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes se estará a lo expresamente convenido. No constando nada, la parte que no hubiese dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización en uno u otro caso por los juicios ocasionados salvo estipulación en contrario, según la disposición del artículo 251 del Código del Trabajo. Este artículo lo hemos de interpretar también a la luz de la distinción establecida entre el elemento obligatorio y el elemento normativo.

El efecto primordial de la terminación del contrato colectivo de trabajo, es la pérdida de la fuerza obligatoria para las partes, es decir, terminado el tiempo de estipulación del mismo, o antes de aquello, por efecto de alguna de las causales señaladas, luego de que haya ocurrido el hecho generador de la extinción, desaparecen también las obligaciones que contraen cada una de las partes por efecto de las declaraciones de voluntad que en él se realizan.

Una vez terminado el contrato colectivo, y si subsiste la necesidad de la relación laboral, puede proceder al establecimiento de uno nuevo, que debe ser sometido al trámite de ley, y que en todo caso no puede contener ninguna estipulación que signifique mengua de los derechos o los logros, con ajuste a derecho, obtenidos en contratos colectivos anteriores.

1.4. **NEGOCIACIÓN LABORAL.**

El Régimen Laboral Ecuatoriano, establece la obligatoriedad de que los proyectos de contratación colectiva sean presentados ante el Inspector del Trabajo para que notifique al empleador, a fin que luego de 15 días de plazo inicien las **negociaciones** y las concluyan en el plazo de treinta días. Si las partes no se ponen de acuerdo en la totalidad del contrato dentro del plazo previsto, obligatoriamente el asunto será sometido al conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, quien se pronunciará sobre los puntos en desacuerdo. La disposición prevé que las instituciones, entidades y empresas del sector público o del sector privado que no cuenten con un comité de empresa, los trabajadores deberán constituir un comité central único, ya sea nacional, regional, provincial o seccional, con más del 50 por ciento de dichos trabajadores cuyos representantes no podrán exceder de 15 principales y 15 suplentes. Además orienta a que el comité central único o el comité de empresa, en su caso, deben presentar su "reclamación" por no haberse puesto de acuerdo con el empleador en la contratación colectiva; y establece los puntos que debe contener tanto la reclamación como la contestación, destacándose en ellos la designación y aceptación de los vocales y la indicación del domicilio legal de los mismos.

De otro lado el Art. 227 dice que "Recibida la reclamación el DIRECTOR O SUBDIRECTOR DEL TRABAJO respectivo dentro de las siguientes veinticuatro horas dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar".¹⁶

¹⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO,

En esta última disposición del Art. 227 se encuentra en absoluta contradicción con la que se refiere a la PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO, artículo 223 pues en ésta, como no puede ser de otra manera, se establece la presentación del proyecto ante el Inspector del Trabajo, quien de producirse el acuerdo en la totalidad del contrato sobre la base de la **negociación** de las pretensiones de los trabajadores frente a las posturas de los empleadores, debe presidir el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; en cambio la reforma a que se refiere el Art. 227 TERMINO PARA CONTESTAR, indica que el Director o Subdirector del Trabajo dispondrá la notificación al requerido con la reclamación para que la conteste en el término de tres días, disposición ésta que obliga a los trabajadores (actores) a presentar su reclamación ante la Autoridad, la misma que, por tratarse de un trámite de primera instancia, no pueden intervenir por no tener competencia, la que si la tienen en segunda instancia. De conservarse esta disposición tal como está, el trabajador se encontraría totalmente perjudicado, por cuanto tendría que concurrir a la sede de la Subdirección del Trabajo, en caso de que la organización clasista tuviere su asiento en otra provincia. Por otro lado, en la disposición del comentario simplemente se concede el término de tres días para contestar, sin aclarar si el mismo tiempo lo es para los trabajadores del sector privado y para los del sector público, aclaración que es indispensable, ya que el Art. 14 de la LEY ORGANICA DE LA PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO, prevé que las acciones en contra del Estado o dependencias u organismos estatales debe citarse al Procurador General del Estado, con la demanda.

Para que las disposiciones reformatórias marchen en armonía y no permitan el conflicto entre las mismas con la siguiente confusión en el trámite de la reclamación que, a lo mejor conducirá a que esas disposiciones contradictorias sean interpretadas caprichosamente por quienes tienen que ver en el litigio y en el trámite, el artículo 227 en su disposición debería decir "TERMINO PARA CONTESTAR". Recibida la contestación, el Inspector del Trabajo respectivo, dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar, sin que sea necesario, en este

caso, la aplicación del artículo 14 de la LEY ORGANICA DE LA PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO.

El artículo 231 que se refiere al TÉRMINO DE INDAGACIÓN Y RESOLUCIÓN, es muy explícito al indicar que el términos de INDAGACIONES y de seis días, durante los cuales se recogerán las propuestas debidamente documentadas sobre los puntos en desacuerdo, y; vencido este término la resolución debe dictarse dentro de tres días, la misma que causará ejecutoria.

También se prevé la prohibición de despido y desahucio de los trabajadores involucrados en el trámite conflictivo como resultado de la contratación colectiva; y por último, se deja la posibilidad de que se declare la huelga en este tipo de trámite que lo podemos llamar especial para la contratación colectiva.

Inconsecuentemente todo lo que a través de estos artículos puede constituir avance en favor de la clase trabajadora como esa debe ser la intención filosófica primaria, se derrumba de la manera más estrepitosa cuando en el penúltimo inciso del artículo que lleva el título "TERMINO DE INDAGACIONES Y RESOLUCIONES", se estatuye que para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes. Es decir, se ha vuelto a lo anterior, habida cuenta que en el sector público se requiere de la amabilidad del CONADE, del Ministerio de Finanzas, etc., sin cuyas certificaciones no se puede suscribir contrato alguno. Y, lo que es más el Art. 234 del Código del Trabajo, de manera draconiana, establece que "Si en el tiempo de duración del Contrato Colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el Contrato Colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo". Es decir que los trabajadores del sector público y los del sector privado con finalidad social o pública, jamás podrán presentar pliegos de peticiones, si se considera que estos son el resultado del incumplimiento de las disposiciones contractuales colectivas. Sin más que comentar, creemos que esta última disposición del artículo debe desaparecer, no debe existir, en tanto que el penúltimo inciso del artículo ya

comentado, también debe ser suprimido, toda vez que para llegar a la sentencia se ha pasado por una serie de instancias en que las partes contratantes ya van haciendo acopio de todo lo necesario para tomar los acuerdos y por consecuencia, para la suscripción del documento.

Cuando en todo caso el artículo 231 de nuestro Código dice que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo, creemos que nada se ha ganado, por cuanto el pronunciamiento siempre será como antes disponiendo que el contrato se suscriba en cierto plazo, luego de ser discutido y aprobado. Pues más bien debe legislarse disponiendo que el Tribunal falle ordenando que el contrato colectivo entre en vigencia, con las indicaciones que naturalmente se den en relación a los puntos en desacuerdo que no hayan podido ser superados en el proceso de negociación.

1.5. EMPLEO, SUBEMPLEO, ESTABILIDAD LABORAL Y REMUNERACIONES.

En el año 1997 Ecuador contaba con una población económicamente activa (PEA) estimada en más de 3,3 millones de personas. Algunos estudios independientes cifran la misma en 3,9 millones de personas, mientras que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la sitúa en 4,26 millones.

Por su parte, según las estimaciones sobre el Censo de 2001 actualizadas en 2005 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) la PEA ecuatoriana se situaría en 5.373.810 personas, entre la población de 10 años o más de edad.

Apoyados en las cifras del INEC y como se detalla en el siguiente cuadro, del total de la población económicamente activa 2,9 millones corresponden a hombres y 2,15 millones a mujeres. Desde el punto de vista geográfico, 2,3 millones se sitúan en la región de la Sierra, 2,029 millones en la región de la Costa y sólo 64.000 personas en la Amazonía.

POBLACIÓN, SEGÚN LOS GRUPOS DE CLASIFICACIÓN						
EN EL MERCADO LABORAL						
Año 2005.						
Grupo de población				Total	Hombres	Mujeres
Población urbana (1)				8.520.361	4.200.315	4.320.046
Población menor de 10 años de edad				2.559.912	1.305.017	1.254.895
Población en edad de trabajar				7.960.449	3.895.298	4.065.151
Población económicamente activa				5.373.810	3.052.976	2.320.834
Ocupados				4.062.185	2.409.606	1.652.579
Ocupados sector moderno				2.449.342	1.464.434	984.908
Ocupados adecuadamente				1.810.397	1.101.424	673.973
Subempleados				638.945	328.010	310.935
Con subempleo visible				72.523	39.236	33.287
Desempleo equivalente a subempleo visible				28.190	14.733	13.457
Con subempleo invisible				66.422	38.774	27.648
Desempleo equivalente a subempleo invisible				17.678	10.789	6.889
Ocupados sector informal urbano				2.223.550	1.244.577	978.973
Ocupados actividades agrícolas				709.353	587.192	122.161
Ocupados servicios domésticos				269.940	23.403	246.537
(1)	Al	mes	de	noviembre	de	2005
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.						

El sector de los servicios es el que ocupa la mayor parte de la fuerza laboral del país, siendo el comercio informal la principal actividad. Existen otras ramas de la actividad económica, como la pequeña industria y la artesanía, que tienen cada una porcentajes significativos de ocupación laboral.

Teniendo como base la población activa urbana, en las actividades agrícolas se ocupa el 6,9% de la población activa; en la industria en general el porcentaje es del 22,8% y del 70% en los servicios.

En base a la actualización de datos del INEC a 2005, la distribución de la fuerza laboral y de los recursos humanos por sectores productivos muestra una participación prioritaria del sector agrícola, seguido de los servicios y de las actividades comerciales, en este orden.

DISTRIBUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL, POR SECTORES PRODUCTIVOS (1)

En porcentajes.

Grupo principal de ocupación	Total	Urbana	Rural
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	30,8	6,9	62,7
Explotación de minas y canteras	0,6	0,4	0,9
Industrias manufactureras	11,0	13,2	8,1
Electricidad, gas y agua	0,4	0,5	0,2
Construcción	5,9	6,8	4,5
Actividades de comercio, restaurantes y hoteles	14,2	20,7	5,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,9	5,3	2,1
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios a empresas	2,4	3,9	0,3
Servicios comunales, sociales y personales	24,9	34,1	12,8
Actividades no especificadas	4,7	6,6	2,1
Trabajadores nuevos	1,2	1,6	0,8
Total	100,0	100,0	100,0

(1) Según los datos preliminares a noviembre de 2005.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Es necesario comentar que a partir de los últimos años de la década de los noventa, y en el primer lustro de la presente década, indudablemente que se ha observado un decrecimiento de los índices de desempleo en el Ecuador, sin embargo, a decir de los estudiosos de este fenómeno, esto no se debe precisamente a la creación de fuentes de trabajo, sino más bien a la vertiginosa migración hacia los países industrializados, especialmente a España, que se ha

observado durante los últimos años, y que ha colocado fuera del país a más de un millón de personas que se ubican en la población económicamente activa.

Es evidente que la recesión económica que afecta al Ecuador, y que se ha agudizado a partir del año 1999, existiendo un ligero repunte en el primer lustro de la década de los 2000, y entrando nuevamente a una muy grave recesión económica como producto de la crisis mundial, lo que ha afectado ostensiblemente al índice de empleo y subempleo, que de hecho ya era sumamente preocupante. El proceso de dolarización hacia el que se dirigió a partir del año 2000 la economía ecuatoriana de hecho provocó un aumento del índice de desempleo, pues aminoró la capacidad de competencia de las empresas nacionales con respecto a otras empresas productoras de la región a nivel internacional, lo que provocó un agresivo ingreso de mercaderías al país, muchas de ellas evadiendo el control aduanero, dando como consecuencia una invasión de productos manufacturados en los países vecinos, o importados por comerciantes de aquellos, a precios más bajos que los nacionales, aumentando obviamente el proceso de recesión. Este fenómeno incluso ha provocado la reubicación de muchas industrias ecuatorianas en los países vecinos, donde supuestamente la mano de obra sería más barata, afectando consecuentemente las posibilidades de trabajo de las connacionales.

Otro fenómeno que viene influyendo notablemente en el mercado laboral ecuatoriano, es la creciente oferta de fuerza de trabajo proveniente de los países vecinos, especialmente Perú y Colombia, pues a raíz de la instauración de la dolarización como sistema monetario, el Ecuador se ha convertido en un atractivo destino de trabajadores de aquellos países, que como sabemos, también presentan una grave crisis económica que ha colocado en niveles de miseria a la gran mayoría de la población. La afluencia de trabajadores extranjeros que en más del 97% constituyen mano de obra no calificada, ha desplazado a los trabajadores ecuatorianos, aumentando a niveles insospechados el nivel de desempleo y subempleo en nuestro país. Incluso, debo mencionar que muchos ciudadanos colombianos, dada la convulsa situación del vecino del Norte y los terribles índices de violencia que se manifiestan como consecuencia del Plan Colombia, se han visto

obligados a emigrar con sus familias al Ecuador, constituyéndose en otro ingrediente más que modifica el mercado laboral de nuestro país, pues se calcula que habrían alrededor de quinientos mil refugiados colombianos en el territorio nacional, lo que necesariamente presupone también la oferta de mano de obra barata lo que cambia las condiciones de la demanda laboral en el ámbito nacional.

Estos son los principales aspectos que en los últimos años han venido incidiendo y caracterizando al mercado laboral ecuatoriano.

La estructura del mercado laboral del Ecuador, se ha visto modificada también por la introducción de la llamada flexibilización laboral que empezó a tomar cuerpo en el país como parte sustancial del aperturismo y la aplicación de relaciones productivas de carácter neoliberal, que promovían sustancialmente la contratación laboral por horas, la intermediación laboral y la tercerización, sistemas de contratación que como sabemos han sido eliminados por el actual gobierno del Ec. Rafael Correa Delgado, que considera a dichas prácticas como lesivas a los derechos de los trabajadores.

Una de las principales consecuencias de la flexibilización laboral es aquella que tiene que según sostiene la parte trabajadora, provoca inestabilidad laboral, en cuanto se establecen preeminentemente relaciones de trabajo de tipo individual, desechando de plano la contratación colectiva, promoviéndose regímenes contractuales que tienden hasta cierto punto a la informalidad y a la temporalidad de la relación laboral. Tal es el caso por ejemplo de la contratación laboral por horas, que como se puede apreciar, limita notablemente los derechos del trabajador, en cuanto a seguridad social, jornadas de trabajo, vacaciones, maternidad, jubilación, vacaciones pagadas, y fundamentalmente al derecho a la estabilidad.

La estabilidad en términos de derecho laboral se refiere a la una de las esenciales garantías de que gozan los trabajadores, y que se refiere a la permanencia en un determinado puesto de trabajo, lo que a su vez permite la posibilidad de disfrutar de

otros derechos que se derivan precisamente de la estabilidad laboral, y que se catalogan como aspectos meritorios a favor del servidor, dándole ciertas ventajas remunerativas que le permiten el mejoramiento paulatino de sus condiciones de vida, éstas obviamente decrecen con la inestabilidad en un puesto de trabajo.

El derecho laboral, como derecho social, tradicionalmente ha promovido el derecho a la estabilidad, garantía que viene siendo menoscaba por la corriente de la flexibilización laboral, donde se promueve que la estabilidad es producto del rendimiento satisfactorio del trabajador y de la estabilidad económica de la empresa, pues con las formas de contratación individual establecidas por este sistema a través de la contratación por horas o de la tercerización en la contratación de recursos humanos, solamente depende de la voluntad del empleador o de quien es beneficiario de la venta de la fuerza laboral, la decisión de continuar o de romper la relación de trabajo.

Es por ello que uno de los puntos que genera profunda polémica y desacuerdo al momento de discutir la reforma laboral es precisamente lo concerniente a la falta de garantías al derecho a la estabilidad de los trabajadores, y esto ha generado reacciones provenientes de los grupos sindicales que están dispuestos a defender a toda costa las conquistas laborales, que en muchos casos les ha permitido algunas seguridades con respecto a tan preciado derecho.

Para concluir el presente capítulo me parece importante mencionar que precisamente uno de los objetivos sustanciales de la contratación colectiva de trabajo es conseguir una efectiva inmanencia de los derechos sustanciales de los trabajadores, y entre ellos primeramente, el derecho a la estabilidad en el puesto de trabajo, así como a percibir remuneraciones justas, en una relación laboral apegada a la justicia y las máximas aspiraciones relacionadas con la producción, que permitan la generación de riqueza que deberá ser distribuida con equidad entre los dueños de los medios de producción y los oferentes de la fuerza de trabajo.

CAPITULO II.

LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.

2.1 ORGANIZACIÓN DE UNA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES.-

Es necesario conocer lo que manifiesta Guillermo Cabanellas en su diccionario Jurídico, al respecto menciona: "Acción y efecto de aunar actividades o esfuerzos, colaboración, unión, junta, reunión, compañía, **sociedad**. Relación que une a los hombres en **grupos** y entidades organizadas; donde al simple contacto, **conocimiento** o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más **objetivos**+

Si partimos de este concepto, entendemos que, que solo la necesidad humana para asociarse para alcanzar objetivos a hecho que posible que a lo largo de los tiempos se de esta asociación, primero de personas y luego de grupos, gremios, para alcanzar objetivos. Dichas Asociaciones a través de los tiempos alcanzaron y lograron muchas conquistas laborales, sin embargo han llegado a un límite de la exageración queriendo aprovecharse con cláusulas abusivas de los empleadores tanto públicos como privados, a tal punto que la asociación, se convierta en un mecanismo para extorsionar al empleador.

Producto de todo esto en los últimos tiempos se ha producido una reacción en contra de los gremios y de los sectores que se encuentran asociados, al decir de algunos, este mecanismo de reacción a través de la Asamblea ha sido exagerado, propio de un sistema monopolizador.

Desde el siglo pasado los trabajadores han creado Asociaciones de protección de sus derechos, es así que en el año de 1900 se formo la Asociación Internacional para la protección Legal de los Trabajadores, esto de conformidad a un acuerdo firmado en Paris, cuyo objeto principal era: 1er.- Establecer vínculos de solidaridad

entre todos aquellos que en los diferentes países consideran necesaria la legislación de protección de los trabajadores; 2do.- Organizar una oficina internacional, para publicar todo cuanto se legislará en materia laboral; 3ero.- Facilitar el estudio de la legislación laboral; 4to.-Realizar una estadística internacional; y, 5to fomentar congresos internacional para dar a conocer la legislación laboral. Dicha Asociación alcanzo muchos éxitos a través de la historia y podemos decir que es la base fundamental de su doctrina la que dio paso para que se creó la Organización Internacional del Trabajo.

Pues el derecho a asociarse no siempre fue bien visto, así lo menciona el Dr. José Egas Peña: ~~N~~o obstante que siempre se ha reconocido el derecho de asociarse, no siempre se lo ha hecho con el derecho de sindicalización. Empero, a raíz de la Primera Guerra Mundial se fue generalizando esta aceptación; pues en definitiva, se trataba de una manifestación del derecho de asociarse; así como lo concibió el Tratado de Versalles; y, posteriormente la Carta Constitutiva de la Oficina Internacional del Trabajo (hoy OTI) cuyos postulados son recogidos en la Declaración de Derechos Humanos, en cuyo art. 24 se establece que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; y, el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales culturales y en el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos (R.O. # 101 de 24-1-69), en los que se establece que el ejercicio del derecho a sindicalización sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública o de los derechos y libertades de los demás.+

Es necesario conocer que el derecho asociarse por parte de los trabajadores, viene desde la Constitución Política del Estado de 1929, pues, en ese entonces se estableció en el Art. 151: ~~La~~ libertad de asociación y agremiación. El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como patronos tendrán derecho de asociarse en pro de sus respectivos intereses,

formando sindicatos o asociaciones de profesionales+. La anterior Constitución Política del Estado en su Art. 35 numeral 9, también permitía, y garantizaba el derecho de los trabajadores a Asociarse, y su libre desenvolvimiento, pues actualmente con la Constitución aprobada por la Asamblea no podía ser de otra manera que se permita también esa facultad la misma que está contenida en el Art. 326 numeral 7 que manifiesta: %Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse de los mismos de acuerdo con su voluntad.+ Además la nueva Constitución nos da también en el mismo artículo numeral 8 lo siguiente: %El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y empleadores de conformidad con la ley. Promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.+

Como podemos ver la libertad y garantía nacen desde la propia Constitución anteriormente como actualmente estas facultades se han dado para proteger y garantizar al Trabajador de los intentos de los patronos o empleadores de procederá desahuciar o despedir intempestivamente; pero está facultad no solamente se encuentra en la Constitución sino también en el Código de Trabajo en su Art. 440 manifiesta: %Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones de profesionales o sindicatos que estimen convenientes, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la Ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otra agrupación sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadoresõ ñ +

Así mismo el estado protege a los sindicatos siempre que cumplan los fines de capacitación profesional; la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de

cooperativas o cajas de ahorro; y, y las demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y los intereses de su clase.

Lamentable en los último tiempos en nuestro país los sindicatos, no todos, por supuestos, solamente persiguen un fin, que es el económico, no les preocupa en absoluto, la capacitación, la cultura, la educación, siendo necesario cambiar este mal precepto que tienen algunos sindicalistas, por el que verdaderamente se creó la organización sindical y la cual la protege actualmente el Estado en su Art. 441 del Código de Trabajo.

2.2 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.

Como habíamos manifestado anteriormente la Constitución Política actual, permite la Asociación de los Trabajadores y la organización sindical libre y democrática, reconocida por la inscripción en un registro especial, concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho a huelga, a presentar reclamos y en definitiva a actuar todo cuanto se necesite en defensa de sus intereses. Sus representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Las asociaciones deben consistir en organizaciones de trabajadores que desempeñan una labor siempre se realiza entre trabajadores que se encuentran en relación de dependencia, que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo. Las asociaciones tienen como objeto la defensa de los intereses individuales y colectivos.

Más allá de ello la Asociación de trabajadores, siempre en su conformación, puede elegir el criterio de afiliación de sus miembros o socios, a las organizaciones, para esto tenemos, en relación:

A LOS SOCIOS.

- a. Vertical o de actividad.- Pueden afiliarse los trabajadores de una misma actividad o de actividades afines en la medida en que tengan los mismos intereses.
- b. Horizontal o diferente actividad.- Pueden afiliarse trabajadores que aunque realizan otras o distintas actividades, desempeñen un mismo oficio o profesión.

A LAS ORGANIZACIONES.

- a. De primer grado, sindicatos o uniones.- Las que ejercen su actividad en una zona geográfica reducida, las mismas que se aglutinan y forman, estas a su vez,
- b. De segundo grado, Federaciones y Confederaciones.- Las que asociación a las de primer grado y representan los intereses de todo el país, las más importantes la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), La Confederación Trabajadores del Ecuador (CTE), La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales libres (CEOSL), se fundaron en los años de 1938, 1944 y 1962 respectivamente, últimamente se ha constituido la Central Única de Trabajadores CEDOC-CUT, rama disidente de la CEOSL, pero con tendencia marxista-maoista.

Pues para formar una Asociación, debemos tener en cuenta que a todas se les reconoce la facultad y libertad que tienen para elegir o determinar su nombre, determinar su objeto, ámbito de representación personal, que tipo de organización será, y a formular sus programas de acción y realizar actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores.

Teniendo en claro estos preceptos para formar una asociación de profesionales o sindicatos, debemos tener en cuenta en primer lugar, que debe existir la decisión firme de formar la asociación la que se refleja a través de de una acta constitutiva,

que se la realiza con los concurrentes quienes firmaran la misma y de no poderlo hacer estamparan la huella digital.

Pues es necesario una vez que se ha hecho el acta constitutiva trabajar en lo que son los estatutos de la misma, pues, sin los mismos no pueden funcionar, la Asociación de Trabajadores, esto se lo realiza dentro de los treinta días desde que se notifico al empleador haciéndole conocer con fines informativos la decisión de organizarse.

Siempre es necesario, para formar este tipo de Asociaciones tener en cuenta el número de personas a conformar, que no podrá ser inferior a treinta al tratarse trabajadores y de tres en el caso de empleadores.

Formalmente, según lo dispuesto en el Art. 443 del Código de Trabajo, los requisitos para formar una Asociación, son los siguientes:

1.- Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2.- Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

3.- Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

4.- Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

5.- Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.+

Toda esta documentación debe ser acompañada de una solicitud dirigida al señor Ministro de Trabajo y empleo acompañado de la firma de un profesional del derecho, luego de lo cual el señor Ministro tiene el plazo máximo de treinta días para aprobar y ordenar el Registro del Sindicato en la Dirección regional del Trabajo, solamente se dará una negativa en caso de cumplir todos los requisitos, o porque los estatutos no están acorde a lo dispuesto en la constitución Política del Estado, leyes de la república en todo caso la negativa será notificada al interesado, esta negativa por mandato Constitucional debe estar legalmente fundamentada.

2.3 FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.

Es necesario conocer que entre las Organizaciones más importante a nivel internacional se encuentra la OIT, luego existen otros organismos que tienen su importancia como la Federación Mundial del Trabajo (CMT), de tendencia católica.

Es así que La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Fue creada en 1919 y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles. En 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas, y es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que participan tanto trabajadores como empleadores y representantes de los gobiernos.

Su órgano más importante de adopción de decisiones es la Conferencia Internacional Del Trabajo. Esta Conferencia delibera y adopta normas relativas a los derechos de trabajo y de empleo, desarrollo de recursos humanos y otras preocupaciones de la OIT como las pequeñas y medianas empresas y el desarrollo de cooperativas por ejemplo.

La OIT formula también normas internacionales de trabajo en forma de convenios y recomendaciones por medio de las cuales, se fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales como libertad sindical, igualdad de oportunidades, abolición del trabajo forzoso y el derecho de negociación; así como otras normas por las que se regulan las condiciones que abarcan todo el espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo.

De la misma manera, la OIT presta Asistencia Técnica en los siguientes campos: Formación y rehabilitación profesionales, política de empleo, administración del trabajo, legislación del trabajo y relaciones laborales, condiciones de trabajo, desarrollo gerencial, cooperativas, estadísticas laborales, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.

Además, fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico.

La finalidad primordial de la organización es promover las oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Para alcanzar esta meta, la OIT se ha planteado cuatro objetivos estratégicos, que son:

- ❖ Promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- ❖ Crear más oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de garantizar un empleo e ingresos decentes
- ❖ Ampliar el alcance y la eficiencia de la protección social para todos
- ❖ Reforzar el Tripartismo y dialogo social

Anualmente la OIT publica un informe regional sobre el Panorama Laboral de América Latina y el Caribe con datos y estadísticas provenientes de distintas fuentes oficiales de los países de la región.

En cuanto a las otras Asociaciones a nivel internacional es muy poca su actividad que casi no es conocida por el público en general.

El funcionamiento de las Asociaciones Nacionales, siempre están incursas en la problemática de lo económico y muy pocas de ella en capacitación.

La nueva constitución en su Art. 326 numeral 8 manifiesta %El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores y empleadores de conformidad con la ley. **Promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.**+Lo subrayado es nuestro.

Como podemos ver, el funcionamiento de todos estos organismos nacionales se debe hacer en una forma democrático, participativo y transparente con la alternabilidad en la dirección, cosa que en la actualidad, no ocurre, pues, existen viejos dirigentes sindicales que están enquistados dentro del poder de los diferentes Federaciones y Confederaciones Nacionales por muchísimos años no dando la alternabilidad a las personas.

Las confederaciones persiguen estructurar una política concreta sobre la conducción sindical de sus filiales, aún cuando desde algunos años (1978) a través de sus organismos de cúpula denominado Frente Unitario de Trabajadores (FUT), por medio del cual actúan los trabajadores ante los poderes públicos, exhibiendo sus aspiraciones mediante las llamadas plataformas de lucha y en caso de desatención de las mismas, han provocado reiteradas paralizaciones colectivas de carácter nacional o los famosos paros nacionales, aunque es necesario mencionar que tales acciones se encuentran totalmente prescriptas y prohibidas por el gobierno nacional, pues no constituyen una huelga sino más bien paralizaciones que producen muchas pérdidas económicas, y vienen a constituir atentados contra la seguridad y el orden público.

El FUT, aspira a construir una plataforma común de lucha y aglutinar a las fuerzas sindicales en torno a un programa unitario de acción, en que se recojan las más caras aspiraciones de los sectores explotados y marginados de nuestro país.

Este frente unitario de trabajadores es necesario conocer que no se encuentra legalmente conocido como asociación u órgano cúpula de los mismos, pero lo raro que en varias ocasiones de manera extraoficial son invitados por los gobiernos de turno a conversar los temas delicados de los trabajadores y a dialogar con ellos.

La Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), tiene su constitución inmediata en la Revolución del 28 de mayo de 1944 que puso fin al régimen autoritario y fascistoide de Carlos Alberto Arroyo del Río, la CTE ha sido el baluarte de las luchas de los trabajadores ecuatorianos en la defensa de sus derechos.

La CTE, al decir de las fuentes de la misma fue construida fue construida o formada con bases del movimiento obrero, campesino e indígena del Ecuador, con el apoyo y simpatía de estudiantes, por la construcción de una nueva sociedad socialista.

La CTE, tiene filiación internacional a la FSM-Federación Sindical Mundial, la CTE ha sido combatida duramente por los grupos oligárquicos, por los gobiernos de turno, especialmente las dictaduras que han asolado al país, como lo fue durante el gobierno militar de 1963 a 1966 que clausuró sus locales, empasteló su prensa, persiguió y encarceló a sus dirigentes, muchos de los cuales fueron conducidos al exilio y hasta el asesinato de uno de sus más consecuentes abogados el doctor Newton Moreno.

Por los años de 1970, hasta la década de 1980, la CTE, junto a la CEDOC y CEOSL conformaron el Frente Unitario de Trabajadores, movimiento sindical que cumple un papel protagónico en la lucha de los trabajadores y el pueblo, como lo dijimos anteriormente, el extraordinario poder de convocatoria, varias huelgas nacionales contra los gobiernos de acendrado corte neoliberal como los de Hurtado

y Febres Cordero, tuvieron que enfrentar el embate de los trabajadores organizados y sus centrales sindicales y más de una vez el poder tuvo que ceder posiciones.

Los sindicatos organizados de las Provincias, tienen poca actividad, más se concretan o se dedican en alcanzar buenos contratos colectivos con cláusulas abusivas, más que preocuparse de la labor clasista y de lucha que deberían tener.

2.4 FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Debemos en primer lugar, conocer que el comité de empresa se conoce al cuerpo representativo de los trabajadores en una empresa. Sin embargo debe reconocer lo que manifiesta el Art. 459 del Código de Trabajo, en el cual manifiesta refiriéndose a los asociaciones de profesionales y sindicatos, que manifiesta: ~~Los~~ trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público, podrán asociarse, de acuerdo a las prescripciones de este capítulo. Al decir esto debemos entender que las prescripciones de ese capítulo solo se refiere a asociaciones profesionales o sindicato, por lo tanto, lo único que nos queda al sector privado es el comité de empresas.

Por lo tanto debemos entender que en el sector público existen las asociaciones de profesionales y sindicatos y en el sector privado el comité de empresas.

El comité de empresas, está reguladas por varias normas, dependiendo de la actividad del empleador, por lo tanto varían considerablemente entre diferentes países, desde simple funciones de relación con el empleador y resolución de pequeños conflictos hasta funciones compartidas en la negociación laboral.

En muchos de los países la organización de trabajadores, a través de los comité de empresas no se encuentra protegida casi es inexistente, pues en el sector privado no se permite este tipo de organizaciones.

El comité de empresas se integra generalmente por trabajadores libremente elegidos por sus compañeros y suelen denominarse delegados del personal o representante ante la empresa, estos representantes o delegados, que mejor sería conocerlos como dirigentes sindicales, tienen un papel muy importante, porque son quienes están en contacto directo con los trabajadores, ya que están ubicados en el interior de empresas que tienen pleno conocimiento del proceso productivo.

Los comité de empresas originalmente se limitaban su alcance a un nivel nacional, sin embargo desde aproximadamente 30 años atrás, y en especialmente desde 1994, La Unión europea aprobó una directiva denominada 97-74-CE, en donde obligaba a las empresas europeas que tengan más de 1000 trabajadores, a tener el comité de empresa.

Para que funcione el comité de empresa, es necesario, realizar los mismos pasos para constituirse que los sindicatos, a excepción que no es en acta constitutiva sino en una Junta constitutiva de trabajadores, además la directiva estará integrada por representantes de la diversas ramas de trabajo que existan en la empresa, los miembros de la directiva deben ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, lo que les diferencia de los sindicatos en su constitución.

Entre las funciones específicas que según el Código de Trabajo tienen los comité de empresas, está en celebrar contratos colectivos; intervenir en los conflictos colectivos, resolver de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general; defender los derechos de clase, en especial cuando se trate de sus afiliados; proponer el mejoramiento social y social de sus afiliados; y, representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicial, en asuntos que interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Como vemos las funciones del comité de empresa en casi nada difieren de los sindicatos de trabajadores, pues son dos organizaciones que en definitiva buscan el bienestar económico y social de sus organizaciones.

2.5 DISOLUCION DE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES.

La disolución de la asociación de trabajadores o de los comité de empresa, debe proceder de acuerdo a las reglas dadas por Código Laboral, y que no pueden ser otras de las establecidas en los Arts. 440, 464, y 465.

Nuestro Código es claro que para solicitar su disolución debe seguirse el trámite oral, establecido en el Código de Trabajo, por lo tanto estamos frente a un trámite judicial que debe realizarse para la disolución del mismo, distinto al trámite administrativo que se realiza para su conformación, variando de esta forma el axioma jurídico que las cosas en derecho se deshacen como se hacen, como queda manifestado aquí es diferente la conformación es administrativa y disolución es judicial.

Es necesario, mencionar que nuestro Código e Trabajo, poco o nada nos habla, de causas especial para su disolución en el caso de Sindicatos o asociación de profesionales, lo que nos menciona nuestra legislación es, en cuanto a los comité de empresas que son claras las dos causales en donde se menciona que se puede disolver por quedarse con menos de treinta miembros que son los necesarios para conformar el comité de empresa, sin embargo, también es causal, el quedarse con menos de 25% del total de trabajadores de la empresa, en esto tenemos que tener claro que no necesariamente debe ser treinta trabajadores, por ejemplo, vamos a decir que la empresa tiene, trescientos trabajadores, y que se reduzca su numero a menos de 25%, esto menos de 75 trabajadores, si bien es cierto son más de treinta pero se constituyen en menos del 25% del total por lo que se produce la causal de disolución.

Quienes pueden solicitar la disolución del Sindicato, son lógicamente, los inmiscuidos en el asunto, esto es, los empleadores y los trabajadores, puede que a los empleadores soliciten la disolución del sindicato por haberse quedado menos de 25% o porque se quedaron menos de treinta, a su vez también la pueden solicitar

los trabajadores, para lo cual, los dirigentes sindicales deberán presentar sus acreditaciones, para proceder a pedir su disolución.

Estas en definitiva, son las causas de disolución de la asociación de los trabajadores y comité de empresas que deben realizar para que estas organizaciones dejen de funcionar y de activar.

2.6 LA ORGANIZACIÓN SOCIAL Y CLASES SOCIALES.

El hombre siempre ha sido un ser social, por lo tanto, siempre ha estado conformando, buscando la compañía de sus semejantes, para lo cual ha formado grupos sociales, comunidades y sociedades, todo ello, con un solo objetivo de buscar satisfacer sus necesidades. Es así que a lo largo de los tiempos se han formado organizaciones socioeconómicas, es así que tenemos:

Las comunidades primitiva, que nacen exclusivamente con el hombre, pero especialmente cuando se empieza a ser propietario de la tierra y se radica en un lugar, aquí dentro de estas comunidades primitiva empezamos con un grupo nómada, que eran muy reducidos, en una forma muy simple de sociedad, lo que conocemos como la horda; luego se conoce al clan y finalmente la tribu, que la conformaban una gran número de personas, de aldeas, con posesión en un territorio, un dialecto definido, una cultura homogénea y una organización política.

Así es el inicio de las Organizaciones sociales para luego dar paso a la organización más importante como es la familia, que siempre a través del tiempo ha sido la más importante, pues, se dice que es la célula fundamental de la familia, existiendo también a través de los años diversas formas de organización familiar como el matriarcado, el patriarcado y la familia.

Si consideramos que la familia ha tenido un aporte importante en el de desarrollo de las organizaciones sociales, debemos entender que las funciones de la misma dentro de una sociedad organizada, tiene varios objetivos, entre la principal función

de la familia, es la biológica puesto que busca la perpetuación de la especie, la económica, ya que busca la satisfacción de las necesidades del ser humano, la educativa puesto que procura transmitir los conocimientos adquiridos, las costumbres, los hábitos, la religión y todo lo que ha aprendido la misma, y por último un objetivo que ha sido tratado en los últimos años que es el recreativo, que procura que los miembros de la familia se recreen.

Por tanto, si partimos o decimos que la familia es la organización fundamental de una sociedad, es porque, esta institución social nos da un sistema de normas, reglas de conductas, para satisfacer las diferentes necesidades sociales, cuyo construcción se la hace con ciertos valores morales, a decir de muchos que creemos que la familia debe construirse con valores morales, en especial de ética social, teniendo en cuenta que, los valores supremos de la ética, son la descencia, honestidad y lealtad.

Además debemos tener en cuenta que toda organización social está conformada por un conjunto de personas entre las que se da una interacción recíproca llamado grupo social, es por ello que una sociedad crea o establece modelos a seguir como pautas colectivas.

A decir de Cabanellas al referirse a Organización Social, dice: *«Estructura o articulación de la sociedad en subgrupos determinados por una cualidad común, como la nacionalidad, la raza, el sexo, la profesión, la edad, el parentesco, la propiedad, la residencia, la autoridad, etc.»*

También existen tipos de organizaciones sociales, que las podemos señalar en familiares, políticas, educativas, económicas, religiosas, profesionales, cada una de ellas que tienen una actividad muy bien definidas dentro de nuestra estructura social.

La formación social está integrada por una infraestructura y una superestructura que forma una totalidad social.

La infraestructura constituye la base real de todo el sistema productivo, siendo apoyada por la superestructura; mientras que esta última es la base relativa, es decir, corresponde a los cambios ideológicos de la sociedad.

La superestructura está formada por las instituciones jurídicos-políticas e ideológicas.

Las instituciones jurídico . políticas son el Estado como derecho de actividad normativa, por ejemplo si un sistema económico se basa en la propiedad privada, el Estado en conjunto con el derecho deben proteger la misma implementando sistemas y normas que rijan la estructura.

Las instituciones ideológicas son el derecho como ciencia, la política, la moral, la religión, etc.; son aquellas instituciones que fundamentan las doctrinas de una forma de vida determinada de acuerdo a una base económica específica.

El tema de las clases sociales ha sido controvertido a través de los años, y podemos decir sin temor a equivocarnos que es una forma de estratificación social, entendemos por la misma a la conformación de grupos verticales diferenciados de acuerdo a criterios establecidos y reconocidos. Es un medio de representación de desigualdad social, a la que esta institucionalizada; en la cual el grupo de individuos comparte una característica, sea por su función productiva o social poder adquisitivo o económico.

Entonces un estrato social está constituido por un conjunto de personas, agregados sociales, que comparten un sitio o un lugar similar dentro de la jerarquización o escala social, donde comparten similares creencias, valores, actitudes, estilos y actos de vida. Se caracterizan por su relativa cantidad de poder, prestigio o privilegios que poseen. En otras palabras es un grupo de individuos que comparten características comunes que los vincula socioeconómicamente, sea por su función productiva o social, poder adquisitivo o económico, o por la posición burocrática, y que en definitiva está destinada para tales fines.

Pues entonces, la mayor parte de concepciones realizan una clasificación base al estrato económico de las personas incluso el mismo Cabanellas se refiere de la siguiente manera: %CLASE. Especie, género, grupo de seres, cosas o hechos, con cierta unidad, semejanza o característica común. Conjunto u orden de personas de igual o análoga cultura, posición económica, jerarquía social, profesión u oficio; y así se habla de clase capitalista, clase obrera, clase noble, clase burguesa+

Un sistema de clases es por tanto, una jerarquización colectiva, donde el criterio de pertenencia lo determina la relación del individuo con la actividad económica, y principalmente, su lugar respecto de los medios de producción y dicha condición puede estar estrechamente correlacionada con la herencia familiar.

2.7 SINDICALISMO, HISTORIA Y ACTUALIDAD EN SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

En relación a los antecedentes históricos del sindicato, éstos son muy remotos. Los sindicatos obreros como institución que representan los intereses de los trabajadores frente a las organizaciones que los contratan, tiene sus orígenes en los gremios de la edad media. Sin embargo, uno de los hechos que proporcionan la formación de los sindicatos modernos fue la Revolución Industrial, porque al cambiar el sistema de producción artesanal a industrial, se concentraron grandes núcleos de trabajadores en ciudades industriales, que fueron víctimas de explotación por las nacientes industrias cuyos dirigentes estaban enajenados por el liberalismo económico, ya que la acumulación de riqueza era más importante que el bienestar común.

Algunos autores como el Dr. Jorge Egas Peña, al referirse al origen de los sindicatos manifiesta: %La revolución industrial de los siglos XVIII y XIX, producto del maquinismo y del desarrollo del capitalismo, se afianzó con la difusión de las ideas liberales pregonadas por los revolucionarios franceses, dando origen al trabajo bajo relación de dependencia y con él a la clase trabajadora que, por efecto de su

contraposición de intereses con los empleados, que reservaban para sí el mayor beneficio posible, frente a los trabajadores que deseaban mejorar sus condiciones de vida, originaron la llamada cuestión social.

La reunión permanente de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes origina el sindicato, considerado como la organización de trabajadores constituida para actuar como grupo de presión para obtener mediante la acción colectiva mejoras en las remuneraciones, en las condiciones de trabajo y en el status político y social de los trabajadores.

Se trata entonces, de un instrumento de reivindicación de derechos, no sólo frente a los empleados, sino también ante los poderes públicos, por cuya razón su presencia no fue originalmente tolerada, al punto que en algunos países se proscribió su funcionamiento (Ley Chapelier 1791); y, en otros se los aceptó con reticencias.

Sin embargo, la presión social que ejercieron los trabajadores fue tan intensa, que terminó reconociéndose su existencia, aún cuando con funcionamiento regulado por la Ley (Ley W Rousseau)+

Hay que realizar una mirada al pasado en especial en donde se origino el sindicalismo, es así que Europa, para el trabajador había tan poca oportunidad política como económica. Frecuentemente, no tenía ni el derecho de voto. Debido a esto, los trabajadores se reunieron para obtener derechos políticos, así como mejores medios de vida. Este esfuerzo por el logro de derechos políticos y sociales hizo que los trabajadores se consideraran como una clase separada. Algunas veces, sus demandas de reformas tenían poco que ver con los problemas de sus empleos, pero afectaban al bienestar general. De esta forma, algunos movimientos sindicales en Europa fueron identificados con los partidos políticos.

Por algunos años, durante el siglo XIX, la Gran Bretaña fue la principal nación industrial del mundo. Por lo tanto, las asociaciones gremiales se desarrollaron más rápidamente que en la Europa continental o en América. Sin embargo, el trabajador inglés tuvo que sostener una larga y enconada lucha antes de lograr que se le

reconociera el derecho de agruparse en sindicatos. Porque para evitar que el trabajador inglés formara sociedades encaminadas a mejorar sus condiciones de trabajo, el Parlamento aprobó las leyes de asociación, de 1799 y 1800, que prohibían las asociaciones de trabajadores. Estas disposiciones hicieron que los sindicatos ya existentes se convirtieran en sociedades secretas.

Las condiciones de trabajo en los molinos, minas y fábricas de este país eran tan lamentables que ninguna legislación pudo impedir que los trabajadores trataran de hacer algo para mejorarlas. En 1818, los hilanderos de Manchester se atrevieron a sublevarse. A fines de 1824 se vio claramente que las leyes de asociación eran un fracaso y el Parlamento las revocó. Sin embargo, aún tardaron las asociaciones gremiales algunos años en triunfar y en convertirse los sindicatos en algo natural dentro del escenario industrial del país. Hoy, la mayoría de los trabajadores de la Gran Bretaña están representados por sindicatos poderosos, afiliados al Congreso Británico de Asociaciones Gremiales, que tuvo sus principios en Manchester en 1868. El Partido Laborista, uno de los dos partidos políticos más numerosos de Inglaterra, obtiene gran parte de su fuerza del Congreso de Asociaciones Gremiales. El partido, por tratarse de una organización política y no social, creció fuera del movimiento sindical; sus miembros son personas de todos los sectores de la sociedad británica.

Suecia, Dinamarca y Noruega tienen organizaciones de trabajadores similares, con sindicatos únicos estrechamente relacionados con los partidos socialistas. Poderosas organizaciones gremiales como las de Gran Bretaña se han desarrollado también en Australia y Nueva Zelanda.

Nosotros creemos, que de todos los procesos sindicales el de mayor importancia y que ha tenido repercusión en Latinoamérica y en especial en nuestro país ha sido el movimiento revolucionario de obreros de Estados Unidos de Norte América y creemos que es necesario analizarlo.

Es así que en Estados Unidos, la primera organización obrera fue formada en 1648 cuando los zapateros de Boston fueron autorizados para celebrar asambleas y

reunirse. Sin embargo, hasta 1827, en que se creó el Sindicato de Mecánicos de Asociaciones Comerciales, no surgió una asociación permanente de sindicatos, cuyo propósito era mejorar las condiciones de trabajo. Se formaron sindicatos para proteger los empleos y aumentar los salarios. Por esta razón, los sindicatos fueron organizados de acuerdo con ramos de empleo. Al mismo tiempo, estos sindicatos locales se agruparon en las ciudades en asociaciones gremiales, y éstos en organizaciones nacionales o hermandades. Las hermandades tienen cierto carácter internacional, ya que abarcan sindicatos locales tanto de Estados Unidos como de Canadá.

Al mejorar las industrias y sus métodos de producción por el uso de la maquinaria, empleaban menos artesanos habilidosos y más trabajadores poco o nada especializados. Este cambio hizo que algunos de los sindicatos de artesanos se reunieran en una vasta organización que abarcaba una industria completa. Cuando las técnicas industriales progresaron hasta el punto de que la mayoría de los trabajadores no podían ya ser clasificados de acuerdo con una cualidad o habilidad específica, los sindicatos empezaron a organizarse sobre la base de comprender a todos los trabajadores de una fábrica en un sindicato *%adustrial+ o %vertical+* independiente de la clase de trabajo que cada miembro efectuara en dicha fábrica. Muchos de los primeros intentos para reunir a los diversos sindicatos en una gran organización, fracasaron. Dichos esfuerzos no cristalizaron en resultados positivos hasta 1881, en que cierto número de sindicatos de artesanos formaron la asociación que más tarde se convirtió en la Federación Americana del Trabajo. A pesar de varias huelgas importantes que terminaron desastrosamente para los trabajadores, la asociación creció de manera normal hasta la Primera Guerra Mundial.

El número de los inscritos en los sindicatos generalmente aumentaba con la prosperidad y disminuía en tiempos de crisis. La llegada de la gran crisis a principios de 1930 debilitó a los sindicatos. Durante la primera magistratura de Roosevelt, sin embargo, el derecho de los trabajadores para organizarse fue garantizado por la legislación federal, y los sindicatos empezaron a crecer nuevamente.

En los últimos años de la decena de 1930- 1940 se observó un rompimiento en las filas de los sindicatos afiliados a la Federación Americana del Trabajo. Algunas de las más grandes industrias, como las del acero, los automóviles y el caucho, estaban todavía sin organización sindical. Las *internacionales* más antiguas no podían estar de acuerdo en la distribución de los distintos gremios entre los sindicatos. Muchos de los dirigentes de la Federación se inclinaban hacia la organización en la base tradicional de oficios. Un grupo disidente argumentó que la moderna producción en masa favorecía el desarrollo de los sindicatos industriales. Algunas de las *internacionales* más activas establecieron una nueva federación y constituyeron varios sindicatos industriales. La nueva federación se llamó Congreso de Organizaciones Industriales. Al principio hubo una constante rivalidad entre las dos organizaciones, pero en 1955 se fundieron en una entidad que tomó el nombre de Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales.

En general, las organizaciones de trabajadores se ocupan sólo de problemas sindicales, dejando las actividades políticas en manos de los partidos.

En América Latina, el movimiento obrero más *européico* del continente americano y el más antiguo de América Latina es el argentino, con sus sociedades mutualista de beneficencia, que datan de 1850 y que habrían de convertirse en sindicatos antes de terminar el siglo XIX, constituyendo la Federación Obrera Regional Argentina, de inspiración socialista al principio y anarco- sindicalista después, y cuya influencia en la clase trabajadora de este país se hace sentir hasta nuestros días. El motín de 1910 y la represión contra sus dirigentes marcan el fin del dominio anarco- sindicalista de esta primera central obrera.

Entonces dejamos claro, que el desarrollo de los sindicatos es un producto de la Revolución industrial, como antes lo habíamos mencionado. Los gremios de oficios eran sociedades de artesanos y de ellas formaban parte tanto los maestros como los oficiales y aprendices. Los tres eran respetados por su habilidad. El progreso de las fábricas al usar maquinaria y emplear a gran número de trabajadores hizo que los gremios perdieran su lugar establecido en la estructura social y el respeto tradicional que se guardaba a sus miembros. Los operarios se vieron forzados a

trabajar en las fábricas, durante horas y bajo condiciones insalubres, con un salario muy pequeño. Cuando trataban de formar sociedades para proteger sus derechos, encontraban oposición por parte de los patronos, a quienes siempre apoyaban los gobiernos.

En el Ecuador hay que ser claro que los sindicatos, empiezan su labor en el en una forma no muy clara y yo diría casi sin organización, a principios del siglo XX, debido el escaso desarrollo industrial en el país, eso fue una de las causas por las cuales recién comenzaran a organizarse con el surgimiento de las primeras industrias, si bien antes habían existido algunas asociaciones gremiales de artesanos ninguna alcanzó ningún reconocimiento en el orden legal.

Ya a principios del siglo se constituye la confederación Obrera del Guayas en 1905 y el Centro Católico de obreros de Quito en 1906,. Existieron también algunos sindicatos de los denominados de primer grado, pero con muy poca vida por lo que no quedo prácticamente ningún registro de ello, sin embargo otras han subsistido a lo largo del tiempo como la Asociación de Cacaoteros Tomás Briones que lideró el movimiento laboral luego convertido en levantamiento popular, el 15 de noviembre de 1922, día popular conocido como el día de las cruces sobre el agua del rio Guayas.

En el Ecuador prácticamente la organización sindical y los sindicatos aparecen con la aparición formal del Código Trabajo, esto en el año de 1938, con lo que se comienza a construir las Centrales Obreras y nacen los sindicatos de los diferentes instituciones en el sector público y privado, pero a su vez también contrajo los conflictos colectivos, al principio de manera tímida y luego que iba creciendo la industrialización fue tomando mayor fuerza y crecimiento económico de los mismos hasta que se produjeron verdaderos levantamiento de trabajadores e incluso de una forma exagerada.

El sindicalismo en el sector público, ha tenido un comienzo tímido hasta alcanzar verdaderos abuso sindicales en las instituciones públicas, al comienzo todos estaban representados por sindicales, sin embargo en la Constitución Política del

Estado de 1945 se reconoció también el derecho a los empleados de asociarse, luego en 1946 en otra constitución se prohibió formar sindicatos a los empleados, luego apareció la Ley de servicio Civil y Carrera Administrativa, y bajo tal esquema se formaron Asociaciones que han parecido verdaderos sindicatos como la UNE, CONSASEP, y empleados de la función judicial que se han convertido en verdaderos sindicatos, y han realizado a nivel de país verdaderas paralizaciones a través de los tiempos, pese a que estas organizaciones no son sindicatos pero su actitud y lucha mal encaminada parece que lo fueran.

A través de los años los sindicatos alcanzaron una importancia en el sector público al extremo que en los primeros tiempos lograron paralizar servicios públicos, actualmente están restringidos desde la constitución anterior hasta la actual que prohíbe la paralización de servicios públicos.

En los últimos tiempos los sindicatos, procedieron de una forma, astuta a realizar, contratos colectivos dorados por cuales los sindicatos y sus socios alcanzaban prebendas fuera de lo normal y excesiva, podemos así mencionar el Contrato Colectivo de ex - Pacifictel, Petrocomercial, Petroecuador, IESS, Seguro Social, Ministerio de Salud, Empresa Eléctrica, etc, volviéndose los cargos incluso heredables, por hijos y parientes, vacaciones pagadas con bonos adicionales a los que menciona la Ley, etc, todo esto está controlado en la actualidad con el Mandato Nro. 8, Disposiciones Transitorias que manifiesta textualmente: **Tercera:** Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, 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, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo, en el plazo de 180 días.

Los contratos colectivos a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a las personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos

y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público. El proceso de revisión de los contratos colectivos, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.⁺

De esta forma el Estado se ha querido proteger de las malas negociaciones laborales que se han realizado en las instituciones públicas, acabando las prebendas que tenían los sindicatos, si bien es cierto desde el año 1999 el Estado querido frenar un poco la contratación colectiva exigiendo en la Ley Trole que para firmar el contrato colectivo debe requerirse informe favorable de la Procuraduría General del Estado y del Ministerio de Economía y Finanzas, sin embargo la centrales sindicales propusieron demanda de inconstitucionalidad en el año 2005, siendo favorable a los trabajadores, por lo que ya no se requiere el informe de la Procuraduría y en alguna cosas ni del Ministerio de Economía y Finanzas.

En el sector privado el sindicalismo se ha caminado con más cautela que en las empresas públicas, teniendo un respaldo necesario, lógico y hasta razonable hacia las mismas, teniendo en cuenta malas experiencia que han pasado en la industria, como la quiebra de algunas empresas por culpa del mal intencionado sindicalismo, es el caso de la Universal S.A. Además el empresario moderno tiene precaución con sus bienes y prohíbe y no accede a contrataciones colectivas donde existen cláusulas excesivas o abusivas a favor de los trabajadores, es más los industriales al menor síntoma de formarse sindicatos o mejor dicho comité de empresas al menos en las pequeñas prefieren perder un poco de dinero en indemnizaciones

legales que tener un problema en la empresa, lo que lógicamente en el sector privado ha hecho desaparecer la idea del sindicalismo.

2.8 LOS SINDICATOS, COMITÉS DE EMPRESAS Y CONFLICTIVIDAD LABORAL.

Cuando hablamos de conflictividad en materia laboral, entendemos a los problemas que existen, de los sindicatos y del comité de empresa en contra del empleador, por incumplimiento de la Ley o de los contratos colectivos,

Cuando las condiciones de trabajo se deterioran en el seno de la empresa, industria o institución pública, tiene como consecuencia lógica el desencadenamiento de un conflicto laboral, a veces organismos internacionales se encargan de medir los conflictos laborales.

Si bien es cierto existen muchos conflictos laborales y por diversas causas pero la mayor parte de ellos no son como en verdad, deberían ser, esto es, un reclamo justo por las aspiraciones económicas y sociales del trabajador, sino más bien, se han convertido en formas políticas de presionar a los diferentes gobiernos de turno y a los empleadores.

La solución de los conflictos colectivos se lleva a cabo después de un trámite administrativo que tarda tanto y que en definitiva es perjudicial para el empleador y para los trabajadores, luego de una mediación laboral en la que nunca se llega a un acuerdo pues las partes están totalmente en desacuerdo como para llegar a una mediación satisfactoria para las mismas, entonces es de esperar que las mismas, nunca lleguen a un acuerdo en esta etapa de mediación obligatoria, incluso ni en la Audiencia después de conformar el Tribunal de Mediación y Arbitraje, las partes llegan a un acuerdo, estas llegan a un acuerdo luego que hay resolución definitiva del caso en conflicto y de segunda instancia dado por la Dirección Regional de Trabajo, en donde se ha conformado el Tribunal de Mediación y Arbitraje.

Si no se siguen los pasos conforme a derecho y como lo manda el Código de Trabajo incluso puede haber causas para declarar legalmente la huelga, así lo

manifiesta el Art. 487 del Código de Trabajo que manifiesta: **Casos en que puede declararse la huelga.**- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

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

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga

ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

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

En las instituciones públicas esto afecta las relaciones obrero patronal viniéndolas a interferir notablemente, esto se debe también a la irresponsabilidad de los empleadores en las instituciones públicas, que hacen lo que más les parece políticamente pero no legalmente en materia laboral.

En el sector privado cuando la conflictividad se vuelva a extremos insoportables y de quiebra de la empresa los empleadores pueden decretar el cierre o pedir el paro patronal, que es una medida para de alguna manera frenar las aspiraciones desmedidas de algunos trabajadores políticos.

Un conflicto laboral lo puede establecer un único trabajador con su empleador si considera que una o varias de las condiciones de trabajo en la que desarrolla su tarea le están resultando perjudiciales.

En otras ocasiones el conflicto lo pueden establecer la totalidad o una parte de la plantilla laboral de una empresa con su empresario por las mismas razones expuestas antes, solamente que en este caso las condiciones de trabajo perjudican a más trabajadores.

En otras ocasiones el conflicto laboral puede ser de tipo gremial como consecuencia de alguna problemática que afecte al sector al que pertenece la empresa.

Finalmente un conflicto laboral puede ser de carácter político si el conflicto se plantea como consecuencia de determinados actos o leyes que realicen las autoridades gubernativas que afecten a algún colectivo de trabajadores.



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Según las causas del conflicto pueden ser

- **Conflictos jurídicos** derivados de la interpretación de normas y convenios.
- **Conflictos económicos** derivados de mayores retribuciones salariales, como consecuencia generalmente de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.
- **Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales** o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo

CAPITULO III. CONFLICTOS COLECTIVOS.

3.1 NATURALEZA DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Para hablar del conflicto colectivo, es necesario empezar analizando un concepto sobre lo que es el CONFLICTO COLECTIVO:

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

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

Naturalmente, estos dos factores 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.

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

Los trabajadores, en cambio, aportan a los procesos de producción su fuerza de trabajo que viene a constituir su patrimonio y por lo tanto consideran 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, y como representantes de esa clase, han tenido que confrontar a la clase empleadora, desde que la revolución industrial, irrumpió en el mundo con la factoría como símbolo de dominio. En ese transcurso han ido logrando 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, dentro de cualquier sistema económico.

Es importante destacar 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.

Entre las características más importantes del conflicto colectivo diremos que:

- 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;
- Se sujetan a un trámite especial, con dos instancias;
- 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 del 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 493 de la Ley.

- En su trámite, a partir de la Ley 133, incorporada ya al código de Trabajo, pasan por la medicación obligatoria que actualmente está atendida por los Inspectores de trabajo.

3.2 LA HUELGA Y EL PARO.

La Real Academia de la Lengua Española define a la huelga como:

Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos..."

En la parte final del artículo 464 del Código del Trabajo ecuatoriano se define a la huelga así: **"Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados"**

Del análisis de estas definiciones transcritas podemos recopilar como características de la huelga las siguientes:

1. Es cesación colectiva de trabajo;
2. Por parte de trabajadores coligados;
3. Es hecho determinante dentro de un conflicto colectivo

Aunque el Código del Trabajo parece considerar que huelga y conflicto colectivo son lo mismo, si se examina detenidamente lo que son lo uno y la otra se tiene que el conflicto es toda situación que confronta a los trabajadores organizados y a sus

empleadores; en cambio la huelga es, si se quiere, el hecho más saliente y aun determinante dentro del conflicto, el mejor medio de presión que tiene la clase trabajadora.

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

La Dra. Nelly Chávez de Barrera, en el Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales, nos dice:

"Siendo la mejor arma para decidir el permanente conflicto de intereses que existe entre el capital y el trabajo, en la historia del derecho social, la huelga ha tenido la misma suerte que la organización de los trabajadores: comenzó por ser delito, negación del derecho que como tal debía ser perseguida y aplastada, para luego pasar a la fase de tolerancia y finalmente a constituir en la actualidad un derecho reconocido y garantizado prácticamente en todas las legislaciones del mundo."¹⁷

En efecto, dentro del conflicto colectivo la huelga, es la mejor arma, el medio de presión más idóneo para alcanzar lo que los trabajadores coligados se proponen cuando se van al conflicto. Pero, también hay que decirlo, que es una medida extrema, de ella se sabe cuándo o cómo empieza pero no cuándo y cómo va a terminar por lo que debe utilizarse únicamente cuando se han agotado los canales del diálogo, de la negociación; tanto más cuanto que como está actualmente la Ley, la mediación es un paso obligatorio en el trámite del conflicto.

¹⁷ CHAVEZ DE BARRERA Nelly, Derecho Laboral aplicado, p. 388.

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

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

1. El Comité de empresa. En este supuesto la declaratoria de huelga la suscribirán quienes estatutariamente ejerzan la representación legal, pero acompañarán el acta de la sesión en la que el comité reunido en asamblea resolvió ir a la huelga; y
2. "Por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. En este caso, el escrito en que se comunica a la autoridad la declaratoria de huelga, irá suscrito por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa".

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

1. **"Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa"¹⁸**

Tomando en cuenta lo grave que es para una empresa que sus trabajadores le declaren la huelga, es sumamente importante que notificado el empleador con el pliego de peticiones,

¹⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

lo conteste en términos tales, que no haya lugar a la declaratoria por falta de contestación o por contestación totalmente negativa.

2. **"Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante"¹⁹**

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

3. **"Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 479 o sí organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores"**

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

¹⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

de quienes están representando a los trabajadores porque si ellos son los que faltan no se justificaría la huelga.

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

En relación a esta causal hay que analizar lo siguiente:

- a) Que no se produzca la conciliación en la audiencia convocada precisamente para conciliar por lo que quizá es el momento más oportuno para declarar la huelga, si no se han producido situaciones emergentes como el retiro de maquinaria.
- b) Quizá es el momento más oportuno porque ya se han agotado los canales de la conciliación y los empleadores irán al término de prueba bajo esa presión que, definitivamente, es el momento más idóneo puesto que para el empleador la huelga puede significarle compromisos que no se cumplen, materia primera que se daña, maquinaria que se estropea, es decir que los daños son impredecibles y ello inclinará el ánimo hacia la solución que, de común acuerdo, siempre podrá producirse. El conocimiento, por parte del empleador, de que está ya tomada por parte de los trabajadores la decisión de ir a la huelga, siempre facilitará una inclinación al acuerdo mediante una mutua cesión de posiciones puesto que ella siempre producirá incertidumbre también entre los trabajadores.

5. "Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este código"

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

6. **"Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria prevista en el artículo 488, el empleador o su representante faltare en forma**

injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

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

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

- 7. "Si el empleador sacare maquinaria con claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso-facto. Inmediatamente notificarán al Inspector del Trabajo de su jurisdicción quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.**

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

La facultad de declarar la huelga en el caso previsto en este numeral tiene por objeto precautelar los intereses de los trabajadores en el caso de que el empleador pretenda dismantelar la industria por cuanto en primer lugar desaparecería el efecto presionador de la huelga y, por otra parte, dismantelada la industria o negocio, los trabajadores no tendrían en qué hacer efectivos sus

derechos si la empresa empleadora no posee otros bienes. Es lo que se conoce como la huelga ipso facto

A las causales anotadas hay que añadir la prevista en el artículo 235 para el caso de que, notificado el empleador con el proyecto de revisión del contrato colectivo, despidiere a uno o más trabajadores..

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

El escrito de declaratoria de huelga debe contener:

1. Designación de la autoridad a quien se dirige: Inspector del Trabajo, en el caso del artículo 235, cuando el conflicto no está aún en conocimiento del Tribunal o Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Fuera de este caso se dirige al mismo Inspector o Subinspector del Trabajo pero como Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
2. Nombres de los comparecientes, integrantes de la directiva del comité de empresa. Si no hay comité de empresa se expresará de manera general: los trabajadores de la empresa
3. Identificación del conflicto
4. La manifestación de que los trabajadores: ya sea el Comité de Empresa, o la mitad más uno de los trabajadores si no hay tal Comité, decidieron irse a la huelga, con la indicación de la causal o circunstancia en que se fundamentan; Si se va a declarar la huelga ipso facto se detallará la maquinaria, que el empleador ha sacado con el objeto de desmantelar la industria o negocio
5. Indicación de que se acompaña el acta de la asamblea en la que los trabajadores tomaron la decisión;

6. La petición de que se notifique a la autoridad policial a fin de que dicha institución tome las providencias de seguridad previstas en el artículo 506 de la Ley de **la** materia;
7. La petición al Inspector en el sentido de que proceda, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, al levantamiento del acta inventario de los bienes de la Empresa.
8. Firmas de los comparecientes y su abogado.

Existen casos especiales, por servicios mínimos. Estos casos y a estos servicios mínimos se refieren los artículos 514 y 515 del Código del Trabajo. Tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo existen regulaciones especiales para el caso de las empresas del Estado o de las que prestan servicios públicos en los que la huelga tiene que declararse con determinadas limitaciones que, sin lesionar los derechos de los trabajadores, precautelan el interés público de los servicios. En este caso el conflicto se da entre los trabajadores y la comunidad cuyos intereses que por lo regular son vitales, están en conflicto con los derechos legítimos pero particulares de los trabajadores en huelga Y el objeto de estas regulaciones es impedir que se prive a los usuarios de estos servicios, que como ya se ha dicho, tienen que ver con la supervivencia de la comunidad a la que el poder público también está obligado a proteger.

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

NUESTRA LEGISLACIÓN TAMBIEN NOS HABLA DE LO QUE ES LA HUELGA SOLIDARIA.- Es la que declaran trabajadores que no se encuentran en conflicto actual con su empleador, para respaldar huelgas lícitas de trabajadores de otras empresas.

La huelga solidaria está sujeta a las siguientes regulaciones.-

- a) En cuanto a la permanencia en los medios de trabajo y protecciones de la Ley a los huelguistas, rigen las mismas de la huelga principal;
- b) Únicamente puede ser declarada por el Comité de Empresa o por el Comité Especial conformado con la mitad más uno de los trabajadores de la empresa que vaya a declarar la huelga solidaria;
- c) La declaratoria de huelga solidaria deberá notificarse al Inspector del Trabajo de la respectiva jurisdicción para que la haga conocer al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes y a la autoridad de trabajo que está conociendo el conflicto principal, se entiende que dentro del mismo término.
- d) La suspensión de labores en virtud de la huelga solidaria, solo podrá hacer efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad de trabajo."
- e) "No podrá durar más de tres días hábiles consecutivos" Pasado este tiempo los trabajadores deberán reiniciar las labores, sin que tenga nada que ver lo que ocurre con la huelga principal y si, de hecho, los trabajadores no reinician las actividades el empleador podrá solicitar visto bueno por esta causal.
- f) Durante los tres días que, como máximo podrá durar la huelga solidaria, el empleador no estará obligado a pagar remuneración.

EL PARO PATRONAL

El paro es a los empleadores lo que la huelga a los trabajadores pues, según el artículo 525 ".Es **la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados**"²⁰

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

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

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

EI PARO TAMBIEN REQUIERE DE UNA AUTORIZACION:

Según el Art. 526 del Código de Trabajo, nos dice que cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

El paro puede ser declarado por el empleador en los siguientes casos:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa.

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.

2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país, y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

El paro dura de acuerdo al fallo del tribunal, este determinará el tiempo que ha de durar el mismo.

Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Según lo dispuesto por el Art. 534 del cuerpo legal antes enunciado, establece lo que es el paro ilegal, dándonos a conocer, que el paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación ex profeso de las circunstancias que en ellos se mencionan hará responsables a los empleadores o sus representantes, a quienes se aplicaran las sanciones prescritas en el Código Penal, esto según lo dispone el Art. 536 del Código de Trabajo.

La aplicación de las sanciones a las que se refiere, en el Art. 536 no exime a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión.
3. Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato por despido ilegal.

En cuanto se refiere al trámite, el Art. 527 del Código de Trabajo, nos dice que dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación el inspector de trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que los represente. Teniendo los trabajadores el plazo de 3 días para contestar.

La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y procedimiento para solucionar el conflicto, a lo indicado en las disposiciones correspondientes,

3.3. TRÁMITACION DEL CONFLICTO COLECTIVO

El conflicto colectivo se desarrolla en las siguientes fases:

PRIMERA INSTANCIA

- a) **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 más 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 puestos 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 475 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 más 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 suscribe* 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 más uno de los trabajadores por decisión tomada en asamblea en sesión cuya acta « 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 se 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.

b) **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.

c) **CONTESTACIÓN.**- El empleador que es notificado con la presentación de un pliego de peticiones, en los tres días que tiene, debe contestar y la 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. 470 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
8. Firmas del compareciente y su abogado defensor.

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 ...**" 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 "**cuantas 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; pero si son los empleadores los que no 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; y
- 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 intervenido 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.

TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

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.

Cabe recalcar que 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.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Nombrados y posesionados los Vocales, el Inspector emite 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 quienes, por medio de su abogado, analizan 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 empleado» quienes, igualmente por medio de su abogado defensa hacen el análisis de cada uno de los puntos de su contestad en relación a los planteados en el pliego de peticiones para terminar, por lo regular, ratificándose 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 486 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.

TÉRMINO DE LA PRUEBA DE 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.

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 expida 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 de la mayoría de los vocales de cualquiera de las dos partes, caso en el cual los vocales de la otra parte consignarán su voto salvado.

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 tuvieron 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"**

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;
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.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA:

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 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.

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 documentales 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 sí 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.

EJECUCION 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 ejecutoriado 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 aun 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 tercera 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.

EFFECTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

El primer efecto de la huelga es la reiniciación de las labores de la empresa y la vuelta al trabajo de los trabajadores huelguistas, de manera general, pues se exceptúa el caso de que la huelga haya sido declarada ilícita, que ocurre cuando

"los huelguistas ejecutaren actos violentos o causaren perjuicios de consideración a las propiedades"

Respecto a la parte de la disposición que han sido transcritas pueden hacerse las consideraciones siguientes:

- a) Que en la actualidad la Ley dice de manera general "los huelguistas", sin señalar número ni proporción lo cual es correcto ya que para volar una fábrica o cualquier medio de trabajo no hace falta, como decía antes la Ley, que en los actos violentos haya intervenido la mayoría de los trabajadores;
- b) Que es un tanto subjetivo mencionar "perjuicios de consideración" lo cual puede ser apreciado de diferente manera por las partes.

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

También pierden los huelguistas el derecho a la estabilidad, si la huelga se ha declarado fuera de los casos o circunstancias previstas especialmente en el artículo 497 o si continuaren con la huelga después de ejecutoriado el fallo.

Según la disposición prevista en el Art. 504 del Código de Trabajo, por regla general, los trabajadores tienen derecho a cobrar sus remuneraciones, salvo los siguientes casos:

- a) Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad.

Caso que muy difícilmente pueden darse pues los vocales por los trabajadores no van a dar esta unanimidad;

- b) Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones.

Este supuesto legal, muy difícil de darse, significaría que los trabajadores no tuvieron razón alguna para declarar la huelga; y

- c) Si se ha declarado la huelga fuera de los casos taxativamente dispuestos en el Art. 497, del Código de Trabajo, para este efecto.

Según lo dispone el Art. 511 del código de Trabajo, la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure. En consecuencia siguen vigentes los derechos y las obligaciones provenientes del contrato

Así mismo conforme lo dispone el Art. 510 del mismo cuerpo legal, Sin perjuicio de la incidencia que tienen en la declaración de la huelga ilícita, los actos violentos contra las personas y propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

PROVIDENCIAS DE SEGURIDAD

Para evitar que se lesionen los derechos de las partes en conflicto, la Policía debe tomar las medidas que sean del caso para impedir, por una parte, que personas ajenas al conflicto ingresen a los medios de trabajo ya sea que se trate de agitadores que van a agravar el problema o de trabajadores rompe-huelgas que, con su presencia, pueden o generar conflictos mayores o disminuir el efecto presionador que tiene la huelga, prestándose como trabajadores sustitutos.

Según lo dispone el Art. el artículo 502 del actual Código de Trabajo, la huelga termina por:

1. **"Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores".-** El arreglo directo viene a ser la conciliación y el acuerdo. Este acuerdo puede darse en cualquier estado del trámite del conflicto y, según la etapa y autoridad que lo está conociendo será la forma y el instrumento mediante el cual se ponga fin a la huelga y, consecuentemente, al conflicto O sea que puede ser

acta ante el Inspector del Trabajo, por ejemplo, si la huelga se produjo por la causal prevista en el artículo 241.

2. **"Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje".**- En este caso el acuerdo se aprobará por sentencia.
3. **"Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes".**- La naturaleza de las relaciones y de los intereses en conflicto hacen que este caso muy difícilmente se dé.
4. **Por fallo ejecutoriado.**-El fallo ejecutoriado termina el conflicto y por tanto la huelga, de tal manera que su continuación ya la pondría al margen de la Ley.

CAPITULO IV

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

4.1 ENCUESTAS REALIZADAS A 30 PROFESIONALES DEL DERECHO Y DIRIGENTES SINDICALES.

ENCUESTA

Previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Empresarial, nos hemos permitido realizar estas encuestas con la finalidad de conocer el criterio de profesionales y dirigentes sindicales en cuanto al Contrato Colectivo. Por lo tanto ruego dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cree Usted que las normas para la Contratación Colectiva en la actualidad son sumamente claras?

SI () NO ()

¿Por qué?

2. ¿Piensa Usted que en el actual Código de Trabajo se encuentran todas las normas necesarias para una Contratación Colectiva?

SI () NO ()

¿Por qué?

3. ¿Cree Usted que está bien que el Estado haya dictado normas para proteger a las instituciones públicas de cláusulas abusivas en los Contratos Colectivos a través de mandatos de la Asamblea Constituyente y leyes afines, fuera del Código de Trabajo?

SI () NO ()

¿Por qué?

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

4. ¿Considera Usted que la actual codificación del Código de Trabajo, permite que los contratos colectivos sean justos y apegados al derecho tanto para empleadores como para trabajadores?

SI () NO ()

¿Por qué?

5. ¿Considera Usted que deba hacerse una reforma al Código de Trabajo en cuanto a la Contratación Colectiva?

SI () NO ()

¿Por qué?

6. ¿Cree Usted que debería adquirir el Código de Trabajo la calidad de Ley Orgánica?

SI () NO ()

¿Por qué?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

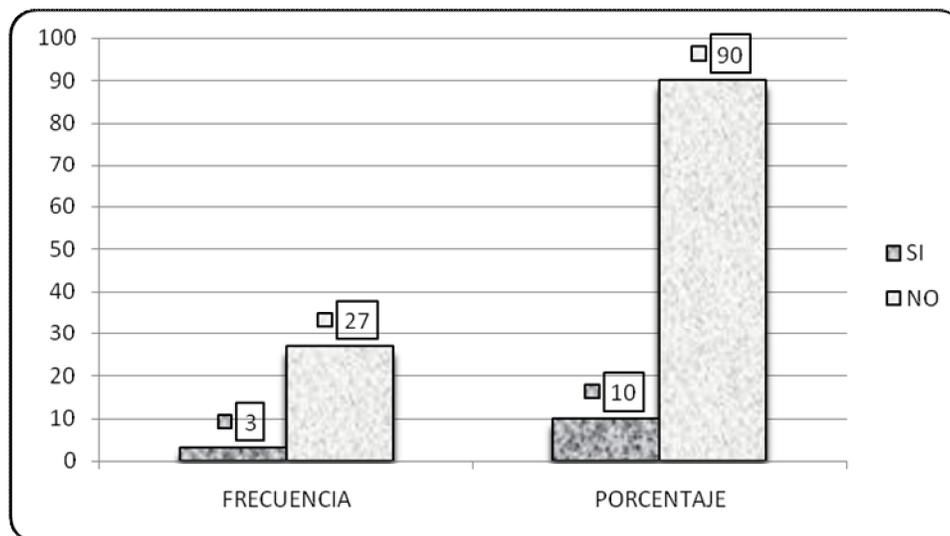
4.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

La investigación jurídica se ha realizado en base al proyecto y a la hipótesis, conforme a los siguientes datos obtenidos de 30 encuestas aplicadas a profesionales del derecho y dirigentes sindicales.

1. ¿Cree Usted que las normas para la Contratación Colectiva en la actualidad son sumamente claras?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10
NO	27	90
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 1



RESPONSABLES: Au tores

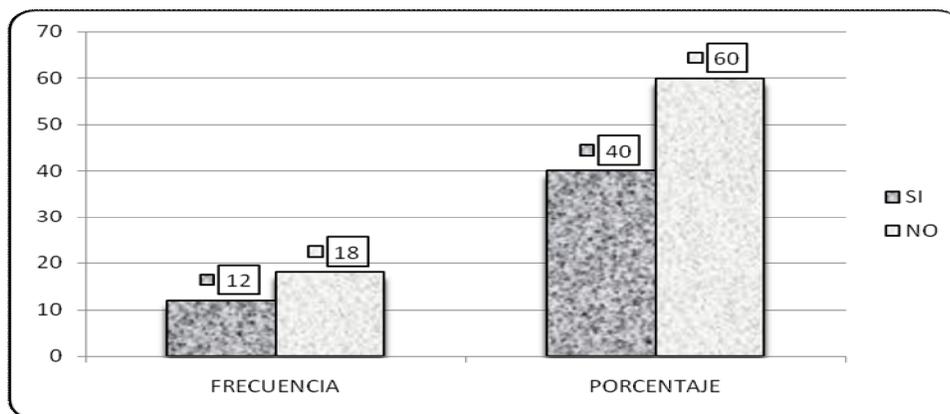
FUENTE: Profesionales en derecho y dirigentes sindicales

INTERPRETACIÓN: Como vemos las normas la mayor parte de personas encuestas opinan que las normas sobre la contratación colectivas no son claras, pues al decir de algunos, existe mucha confusión en las normas, y además el tiempo que se demoran los conflictos colectivos son muy largos, además en algunas normas existen verdaderas confusiones, como en que clase de pruebas debe despachar la inspectora y cuáles no y las que no puede quienes deberían despacharlas.

2. ¿Piensa Usted que en el actual Código de Trabajo se encuentran todas las normas necesarias para una Contratación Colectiva?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	40
NO	18	60
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 2



RESPONSABLES: Au tores

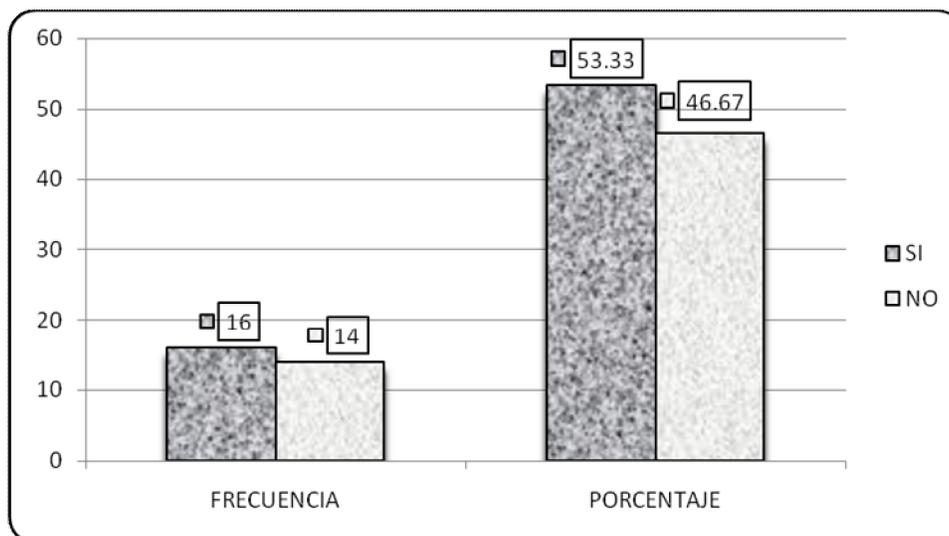
FUENTE: Profesionales en
derecho y dirigentes sindicales

INTERPRETACIÓN: Una vez más las personas encuestadas creen que no existen las normas necesarias pero especialmente claras, para una contratación colectiva, puesto que hay algunas cosas que no se entienden en el código de Trabajo y otros porque al decir de ellos la contratación colectiva se tiende a dilatar mucho con la conformación de Tribunales de Mediación y Arbitraje, entonces, al ser oscuras debemos entender que faltan normas para una buena contratación colectiva tanto para empleadores como trabajadores.

- ¿Cree Usted que está bien que el Estado haya dictado normas para proteger a las instituciones públicas de clausulas abusivas en los Contratos Colectivos a través de mandatos de la Asamblea Constituyente y leyes afines, fuera del Código de Trabajo?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	53.33
NO	14	46.67
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 3



RESPONSABLES: Autores

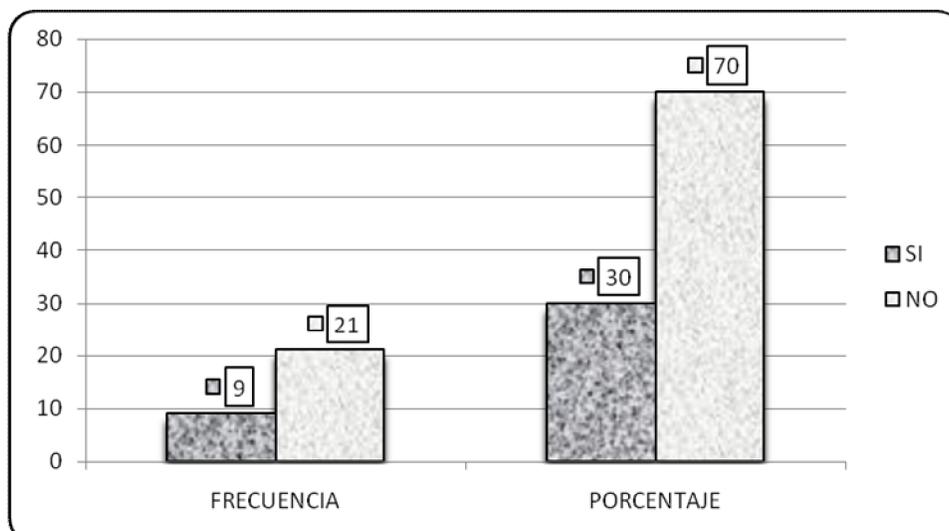
FUENTE: Profesionales en derecho y dirigentes sindicales

INTERPRETACIÓN: En esta pregunta, la mayor parte de los encuestados están de acuerdo que está bien la medida del Estado de protegerse de los contratos colectivos, mediante los mandatos dictados por la Asamblea, al decir de algunos si esto no han hecho los Asambleístas los dirigentes sindicales y los sindicatos estarían alzándose el país con indemnizaciones millonarias a favor de ellos, y que alguien debía frenar los millonarios contratos colectivos y las prebendas que han alcanzado algunos trabajadores en empresas estatales como hacer que los cargos sean heredables, vacaciones pagadas fuera de lo dispuesto en la Ley, etc.,

4. ¿Considera Usted que la actual codificación del Código de Trabajo, permite que los contratos colectivos sean justos y apegados al derecho tanto para empleadores como para trabajadores?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30
NO	21	70
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 4



RESPONSABLES: Autores

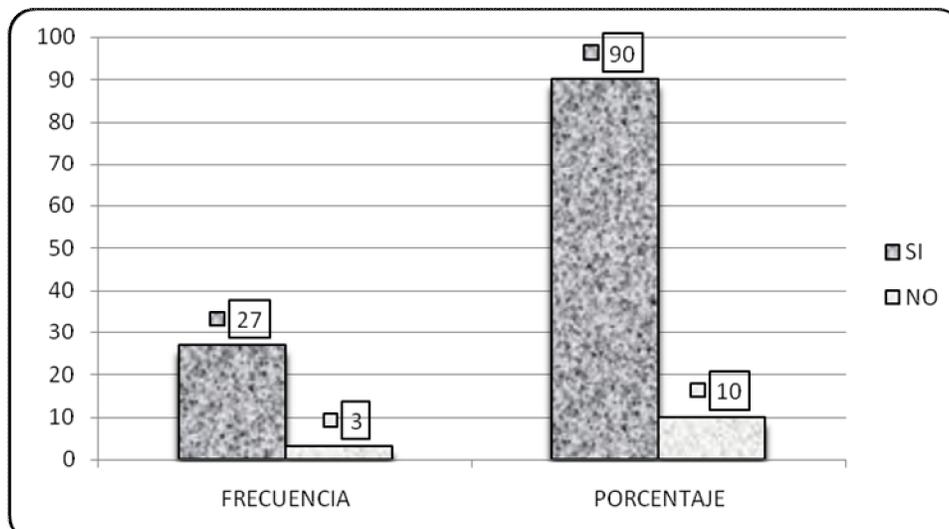
FUENTE: Profesionales en derecho y dirigentes
sindicales

INTERPRETACION: Los encuestados son firmes en contestar que las normas que actualmente se dan en Código de Trabajo, no permiten una negociación, acorde a lo estipulado en la Ley, sino que son más beneficiosas a favor del trabajador y cuando son instituciones públicas siempre se trata de perjudicar a las mismas, por lo tanto no son justas estas negociaciones, además para algunos dicen que por el principio de derechos adquiridos algunos sindicatos que han alcanzado ciertas prebendas económicas no las quieren dejar puesto que para ellos son derechos adquiridos y aplican la no imputabilidad de los mismos.

5. ¿Considera Usted que deba hacerse una reforma al Código de Trabajo en cuanto a la Contratación Colectiva?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90
NO	3	10
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 5



RESPONSABLES: Autores

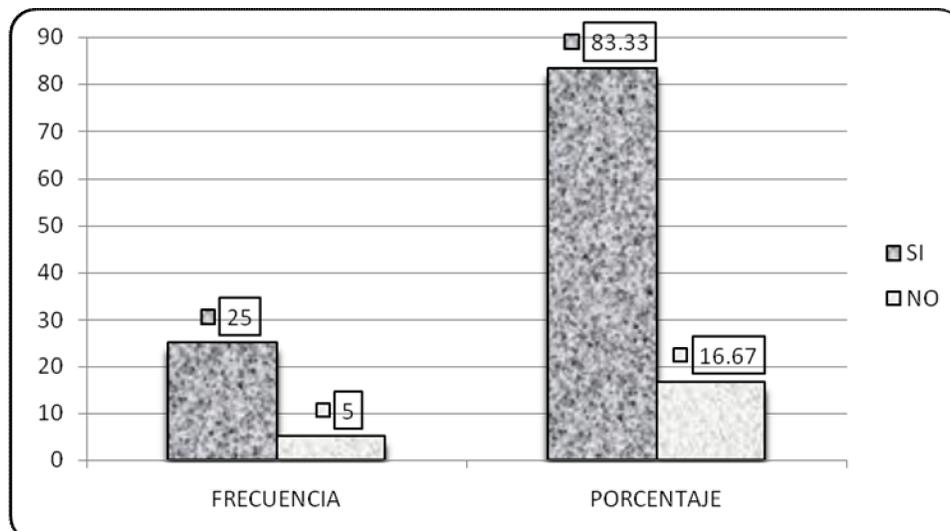
FUENTE: Profesionales en derecho y dirigentes
sindicales

INTERPRETACIÓN: Parece que el asunto en esta pregunta es claro pues la mayor parte de los encuestados mencionan que es indispensable realizar la reforma al Código de Trabajo en cuanto a la contratación colectiva, buscando mecanismos que sean justos para las partes y buscando sobre todo equitativo, además debemos buscar un mecanismo más corto para la contratación colectiva, y tratar de eliminar ese sistema de dos instancias y de Tribunal de Conciliación y Arbitraje que lo único que hacen es alargar el proceso administrativo que debería ser cortísimo y simple.

6. ¿Cree Usted que debería adquirir el Código de Trabajo la calidad de Ley Orgánica?

CATEGORIAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83.33
NO	5	16.67
TOTAL	30	100

GRÁFICO No. 6



RESPONSABLES: Autores

FUENTE: Profesionales en derecho y dirigentes
sindicales

INTERPRETACIÓN: De los encuestados la mayor parte de ellos mencionan que debería hacerse lo que sólo así se haría que el Código de Trabajo prevalezca sobre las otras leyes, ya que estaría por encima de varias normas que lo único que hacen es confundir y perjudicar al trabajador y de haber conflicto entre las mismas prevalezca siempre la norma orgánica a sabiendas que después de la constitución prevalecen las leyes orgánicas.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

La hipótesis de nuestro trabajo de investigación se ha planteado de la siguiente manera: *La necesidad imperiosa de realizar una nueva normativa para realizar una contratación colectiva justa y apegada a la realidad económica de los trabajadores y empleadores.*

Las encuestas realizadas y el análisis e interpretación de las mismas, dentro de la investigación jurídica nos han permitido comprobar en su totalidad la hipótesis planteada en nuestra tesis, y podemos decir con satisfacción que la misma se ha cumplido en su totalidad.

Todas y cada una de las preguntas han estado encaminadas a probar la hipótesis y se relacionan exclusivamente al contrato colectivo, y que es necesario cambiar el marco jurídico que existe en nuestro país, para con ello, tener una contratación que sea justa, segura y rápida a los intereses de las partes, pero en especial a los intereses de los trabajadores. Recordemos que actualmente los intereses de los trabajadores se encuentran vulnerados por decirlo así de alguna manera, ya que con la tardanza que tienen los conflictos colectivos actualmente los únicos que salen perdiendo son los trabajadores.

Las preguntas número uno y dos, nos permiten comprobar que no existen normas claras para la contratación colectiva y que no están contenidas todas las normas que deberían estar para una contratación justa y equitativa.

La pregunta tres es muy importante conocer el criterio de los encuestados como se encaminada a abalizar lo realizado por la Asamblea Nacional, al quitarles todas prebendas que tenían los sindicatos, pues es claro el malestar que existe en algunas personas por los contratos colectivos dorados que existen en el sector público en especial en las instituciones grandes y que de alguna manera ha venido a perjudicar a los sindicatos pequeños que lo único que buscan es su bienestar, de una forma honrada y en base a sus justas aspiraciones.

Con la pregunta cuatro lo que hacemos es comprobar que con la actual legislación que existe para la contratación colectiva lo único que hacemos es perjudicar al trabajador o al Estado ecuatoriano, puesto que siempre se busca con esta negociación perjudicar al uno u al otro, y no se busca que este tipo de negociación sea justa para las dos partes como debería serlo, y que cada cláusula que contenga el contrato colectivo no sólo lleve el deber de cumplir obligaciones sino también deberes.

Con la quinta y sexta pregunta lo que hacemos es comprobar totalmente nuestra hipótesis y que es necesario tener de una manera urgente normas que sean justas para las dos partes y que mejor que sean a través de una ley orgánica para así darle mayor importancia y que sólo la constitución este por encima del Código laboral. Entonces nos quedamos convenidos en este tema de investigación que es necesario una reforma a al Código de Trabajo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

5.1 CONCLUSIONES.

- a. La asociación de trabajadores nace con la más antigua de las necesidades humanas, que fue la de asociarse, primero en personas y luego en grupos siempre para alcanzar objetivos. Estas asociaciones a través del tiempo han alcanzado logros importantes y han tenido muchas conquistas laborales, pero en los últimos años estas asociaciones han pasado el límite de lo previsto llegando al extremo de aprovecharse de estas asociaciones para perjudicar a empresas públicas o privadas, con contratos colectivos de los llamados dorados, en donde constan cláusulas abusivas y con muchas prebendas para los trabajadores fuera de lo normal.
- b. Los requisitos para la Asociación de trabajadores están claramente definidos en la Constitución Política del Estado y en el Código de Trabajo;
- c. El funcionamiento de las Organizaciones de Trabajadores siempre es fomentando la justicia social y los derechos humanos, existen varias organizaciones sociales desde sindicatos, confederaciones y federaciones que funcionan en nuestro país y a nivel internacional.
- d. Los comités de empresa están exclusivamente para regular las relaciones entre el empleador y los diferentes frentes de trabajadores de una empresa, utilizada generalmente en el sector privado.
- e. Pues en derecho se deshacen las cosas como se hacen, pero en el Código de Trabajo es diferente la disolución de Asociaciones de Trabajadores, pues esta sólo procede de manera oral y ante un Juez;
- f. La disolución procede únicamente cuando se queda con menos de treinta miembros o cuando se queda con menos del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa;
- g. La organización social, se ha caracterizado por formar grupos sociales, desde los más simples hasta los más complicados, para satisfacer las necesidades económicas;

- h. Además debemos tener en cuenta que toda organización social está conformada por un conjunto de personas entre las que se da una interacción recíproca llamado grupo social, es por ello que una sociedad crea o establece modelos a seguir como pautas colectivas.
- i. Las clases sociales no es más que un medio de representación de desigualdad social; en la cual el grupo de individuos comparte una característica, sea por su función productiva o social poder adquisitivo o económico etc.
- j. Un sindicato es la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos, comunes a todos los asociados. Se dice especialmente de las asociaciones de trabajadores.
- k. En nuestro país el sindicalismo nace casi al empezar el siglo XX, con el inicio de la industria en nuestro país.
- l. Actualmente el Sindicalismo en el sector público ha tenido un desarrollo importante llegando incluso al abuso del mismo a través de contrato colectivos de los llamados dorados,
- m. En el sector privado el sindicalismo no ha tenido un desarrollo importante, pues el empresario es más cauto en cuidar sus intereses;
- n. Siempre que existen los desacuerdos entre el empleador y trabajador por el no cumplimiento de la Ley o de los contratos colectivos aparece prácticamente los conflictos colectivos como una medida de presión.
- o. La actual constitución garantiza el derecho a asociarse en sindicatos, asociaciones, gremios, a afiliarse y desafiliarse libremente, igual derecho concedido a los empleadores.
- p. El derecho del trabajo constituye una de las ramas más importantes del derecho social, pues se concreta a establecer las normas básicas de protección a los derechos de los trabajadores, como bienes jurídicos primigenios para garantizar el bienestar de las personas y la satisfacción de las necesidades básicas de la familia ecuatoriana.
- q. La Constitución de la República del Ecuador vigente, reconoce de manera específica algunos derechos básicos de los trabajadores, los que de igual manera se encuentran establecidos en el Código del Trabajo; sin embargo,

estas garantías no son plenamente ejercidas por los trabajadores y empleadores en el país, dada la insuficiencia y limitaciones de la ley y los organismos de control que ella prevé para promover una efectiva aplicación de aquellas.

- r. La contratación colectiva de trabajo constituye una de las formas más efectivas de protección de los derechos de los trabajadores, pues a través de dicho sistema se establecen los acuerdos y compromisos generales sobre los que han de desarrollarse los contratos individuales de trabajo de las personas que se encuentran amparadas por la asociación contratante.
- s. El Art. 233 del Código del Trabajo, prohíbe desahuciar o despedir a cualquier trabajador estable o permanente mientras dure el proceso de tramitación para la firma del contrato colectivo, sin embargo, la misma disposición legal brinda la puerta abierta para que se proceda al despido de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, pagando simplemente a más de las indemnizaciones establecidas en la ley por despido intempestivo, una indemnización que equivalga a doce meses de sueldo o salarios. La virtual sanción que correspondería al empleador que proceda al despido de trabajadores amparados en la asociación que negocia el contrato colectivo, no guarda la más mínima relación con el daño que causa el atentado contra el básico derecho al empleo y a la estabilidad que significa tal conducta.

5.2 RECOMENDACIONES.

- a. La inquietud sobre el tema ha quedado planteada en el presente trabajo investigativo, por lo que sugerimos que se haga un estudio más profundo sobre el mismo, para tratar de dar una solución que sea justa para el trabajador y el empleador;
- b. Sugerimos una reforma sustancial al Código de Trabajo a fin que las relaciones obrero patronales en la contratación colectiva sean más justas y equitativas;

- c. Que dicha reforma baya encaminada a buscar el bienestar común de los trabajadores, pero en especial a cuidar que no existan abusos ni cláusulas abusivas en los contratos colectivos;
- d. Que debe darse al Código de Trabajo la calidad de Ley Orgánica para que la misma prevalezca sobre otras leyes que se opongan a la misma;
- e. Es importante saber que los contratos colectivos deben ser un instrumento justo tanto para los trabajadores como para los empleadores;
- f. Que los sindicatos no busquen solamente los réditos económicos sino que busquen también el bienestar social, cultural de sus asociados, pero en especial que busquen el desarrollo intelectual y la formación profesional o artesanal de sus asociados;
- g. Tratar de capacitar a los dirigentes sindicales para que entiendan que la única alternativa de desarrollo de un país es la capacitación, que no todo está basado en poder económico;
- h. También hay que concienciar al sector privado y al sector público que los trabajadores, se merecen el respeto como seres humanos, por lo tanto el salario debe ir de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución, en base al trabajo realizado su remuneración y que en ningún caso deberá ser menor del valor de la canasta básica dado por el INEC, para que, incluso los trabajadores estén tranquilos y seguros que podrán sobrevivir con su salario.
- i. Que los sindicatos, confederaciones y federaciones no solamente den a conocer a sus socios los derechos que tienen estos frente a la ley sino también las obligaciones que tienen ante sus patronos;
- j. Que ambas partes sindicalismo y empleadores, entiendan que solo una negociación justa traerá armonía en el trabajo, desarrollo del mismo y una gran producción para el Estado ecuatoriano.
- k. Que los sindicatos den alternabilidad a sus dirigentes, que sea más transparente y democrático en especial en las organizaciones nacionales e internacionales.
- l. Sugerimos al Gobierno Nacional la realización de un detenido análisis y estudio en torno a la institución de la contratación colectiva de trabajo, como

la forma más idónea de garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, elaborando un proyecto de mejoramiento de la normatividad que regula dicha figura jurídica del derecho laboral en un marco de equidad con los empleadores.

- m. Recomendamos a todas las asociaciones de trabajadores en el país que existen en los diversos emporios productivos del país, levantar una gran acción conjunta en pos del mejoramiento del marco legal que regula el contrato colectivo, planteando desde ya la eliminación de ciertas normas que permiten un margen de maniobrabilidad desleal por parte de los empleadores, que tienen la posibilidad de obrar en detrimento de vitales derechos que asisten a los trabajadores, así como también limitando las posibilidades de abuso de parte de éstos.
- n. Recomendamos a todos los miembros de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, emprender en un detenido estudio en torno a la efectividad y pertinencia con la realidad actual del país de la figura jurídica laboral de la contratación colectiva, determinando la necesidad de emprender en reformas urgentes en pos de modernizar esta institución y acercarla lo más posible a las elevadas funciones que le corresponden en defensa y garantía de los derechos de los trabajadores, y en el establecimiento de una relación de trabajo justa y armónica.
- o. Sugerimos a los señores legisladores la inmediata reforma del Art. 233 del Código del Trabajo, pues a la par que contiene una prohibición de despido de trabajadores involucrados en el trámite de contratación colectiva, se da la posibilidad de despedirlos pagándoles magras indemnizaciones. No pueden existir estas figuras legales que posibiliten inusitados y letales abusos en contra de los derechos de los trabajadores que participan en un proceso de contratación colectiva.

5.3 PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO.

La propuesta que pretendemos sugerir y que vemos venido anotando a lo largo de este pequeño trabajo investigativo es la siguiente:

ASAMBLEA NACIONAL EL PLENARIO DE COMISIONES LEGISLATIVAS.

CONSIDERANDO:

- Que** la contratación colectiva se ha vuelto en los últimos años conflictiva, creando una falta de armonía en las empresas públicas como privadas.
- Que** La contratación que se realiza actualmente no es beneficiosa ni para empleador ni como para el trabajador, puesto que siempre uno de los dos sectores quiere aprovecharse de los instrumentos jurídicos para sacar ventajas económicas;
- Que** la actual constitución de la República en su Art. 326, establece en su numeral 13 que el estado garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la Ley;

En uso del ejercicio de sus facultades constitucionales, expide la siguiente reforma al Código de Trabajo:

Art. 1. Cámbiese el nombre de Código de Trabajo, por Ley Orgánica del Trabajo.

Art. 2. Art. 2 Cámbiese el Art. 224 por el siguiente:

En el plazo de quince días de manera obligatoria deberán negociar ante el inspector de trabajo, quién señalará día y hora para el efecto, de no presentarse una de las partes se estará a lo acordado por la otra parte y el inspector, para lo cual se le dará lectura y de ser necesario se modificará algunas cláusulas de crearlo

conveniente, será de total responsabilidad de los representantes legales de la institución que no asistan a la audiencia.+

Art. 3. Cámbiese el Art. 225 por el siguiente:

Si no llegaran a solucionarse de mutuo acuerdo las cláusulas contractuales del contrato colectivo en la audiencia del artículo anterior se conformará el Tribunal de Mediación y Arbitraje, para lo cual el inspector tendrá el plazo de 48 horas una vez que tenga los nombres de los miembros del Tribunal por parte del empleador y trabajadores, de no hacerlo se le multará con un salario básico unificado del trabajador en general al inspector. El tribunal se conformará de conformidad a lo dispuesto en el Art. 474 de este Código. Será competencia del inspector de Trabajo en donde se presento para notificación del contrato la conformación y tramite del mismo.

Art. 4.- Incorpórese al inicio en el Art. 226.

Se hará una petición formal ante el mismo inspector que notifico el contrato colectivo, con los siguientes requisitos:

Art. 5.- En el Art. 227 sustitúyase:

Director Regional de Trabajo por Inspector Provincial de Trabajo.

Art. 6.- Después del Art. 247 agréguese el siguiente articulo innumerado.

En los contrato colectivos no se **establecerá restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios**, tales como: **transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador**, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Para la firma de los contratos colectivos no se requerirá más informe que la certificación del Director Financiero, que existe fondos suficientes para financiar el contrato colectivo, no se solicitará ningún informe de Procuraduría ni del Ministerio de Economía y Finanzas.

Los representante legales de las instituciones del Estado, o de las que sean semi-públicas y que manejen fondos del Estado, totalmente o en parte, serán responsables de la negociación y de permitir cláusulas abusivas en contra del Estado.

El Contrato colectivo no podrá más allá de 60 días plazo so pena de sanción con cuatros salarios básico unificados para todos lo que integran el Tribunal de Conciliación Arbitraje, dicha multa la impondrá el Director Regional de Trabajo a petición de cualquiera de las partes involucradas en el trámite del contrato colectivo.

Es dada la presente reforma en la ciudad de San Francisco de Quito, a losõ . Días del mes de marzo del año 2009._ Lo Certifico.- La secretaria.

Lic. Juan Pérez C
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA

Dr. Manuel Pacha.
SECRETARIO DE LA ASAMBLEA.

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, 29ava Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, 29ava Edición. Edit. Heliasta, Argentina, 2005
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, CODIGO CIVIL ARGENTINO, Ediciones Civitas, 2006, Buenos Aires.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, R. O. 167 de viernes 16 de diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 167 de 16 de Diciembre de 2005.
- CHAVEZ DE BARRERA Nelly, Derecho Laboral aplicado.
- DE LA CUEVA, Mario, Citado por ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual del Derecho de Trabajo, Tercera Edición, Edit. Fundación Antonio Quevedo, Quito, 2002.
- DERECHO DEL TRABAJO, Tercera Edición, Edit., Fundación Antonio Quevedo, Quito, 2002.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Edit, 2007.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo.
- ROBALINO BOLLE, Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Fundación Antonio Quevedo, 2002.

