



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO

“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ
LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES EN EL ECUADOR”

*Tesis previa a la obtención del
Título de Abogado*

AUTOR:

Ramiro Rafael Domínguez Vilela

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Igor Vivanco Müller Mg. Sc.

Loja – Ecuador

2014

CERTIFICACIÓN

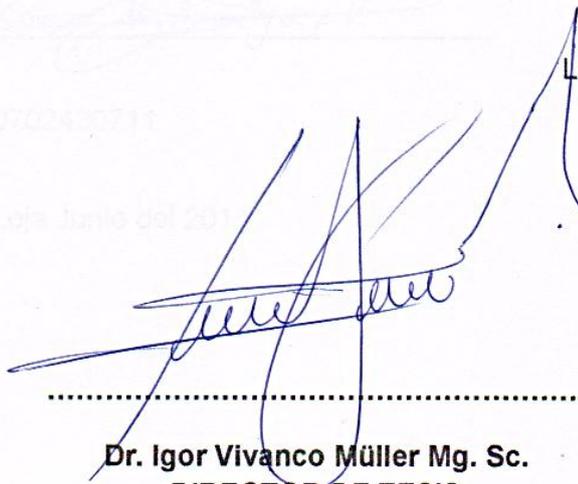
Dr. Igor Vivanco Müller Mg. Sc.

CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para la obtención del título de Abogada, realizado por la postulante **Ramiro Rafael Domínguez Vilela**, sobre el tema **“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**; el mismo que cumple con las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que autorizo su presentación.

Loja, Junio de 2014



.....

Dr. Igor Vivanco Müller Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Ramiro Rafael Domínguez Vilela, declaro ser autor de la tesis titulada "ANÁLISIS DE REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA COLECTIVOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO" de su contenido en la siguiente manera en el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autor: Ramiro Rafael Domínguez Vilela

Firma:



Cédula: 0702430711

Fecha: Loja Junio del 2014

CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, Ramiro Rafael Domínguez Vilela, declaro ser autor de la tesis Titulada **“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**. Como requisito para optar al título de **Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de su visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de Información de país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 13 días del mes de Junio del dos mil catorce, firma el autor.

Firma:



Autor: Ramiro Rafael Domínguez Vilela

Cedula: 0702430711

Dirección: Arenillas, Ciudadela Mercedes

Correo Electrónico: dominguezvilela@hotmail.com

Teléfono: 0984463956

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Igor Vivanco Müller Mg. Sc.

Tribunal de Grado:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg, Sc.	PRESIDENTE
Dr. Felipe Neptali Solano Mg. Sc.	VOCAL
Ab. Galo Blacio Aguirre PHD.	VOCAL

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios Todopoderoso por haberme dado el don más preciado que es la vida, dándome la suficiente inteligencia y perseverancia que me ha permitido concluir con éxito uno más de mis objetivos planteados dentro de mi vida personal.

Al Doctor, por su acertada dirección y su incansable paciencia durante todo el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad Nacional de Loja, institución que me ha permitido acceder a una educación superior con los más altos niveles de enseñanza.

Ramiro Rafael Domínguez Vilela

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién me ha llevado en sus hombros en los momentos difíciles, ha sabido guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no claudicar, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la fe.

A mis padres por todo su esfuerzo, por su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, ya que me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos

A mis adorados hijos, Jean Marco, Ana María y Víctor Ramiro porque siempre serán la razón de mi existencia y el motivo que necesito para superarme cada día

A mi amada esposa María Elena que con su paciencia comprensión, y apoyo ha caminado conmigo en cada paso de esta faceta de nuestras vidas, con tu bondad y sacrificio me has inspirado a ser mejor para ti, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado.

A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

A todos quienes hicieron posible la culminación de esta etapa de estudios, el mismo que me han capacitado para poner al servicio del bien, la verdad y la justicia.

Ramiro Rafael Domínguez Vilela

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
 - 2.1. *ABSTRACT*
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1 MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1 DERECHO SOCIAL
 - 4.1.2 TRABAJO
 - 4.1.3 TRABAJADOR
 - 4.1.4 EMPLEADOR
 - 4.1.5 *DERECHO AL TRABAJO*
 - 4.1.6 LEGISLACIÓN LABORAL
 - 4.1.7 *ESTABILIDAD LABORAL*
 - 4.1.8 DERECHO LABORAL
 - 4.1.9 INESTABILIDAD LABORAL
 - 4.1.10 RÉGIMEN LABORAL
 - 4.1.11 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
 - 4.2 MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1 EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA
 - 4.2.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 4.2.3 La intangibilidad de los derechos del trabajador

4.2.4	El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el Ecuador
4.2.5	El despido como forma de extinción unilateral de la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características
4.2.6	El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral en la Legislación ecuatoriana
4.2.7	La violación de los derechos constitucionales en la Legislación laboral ecuatoriana
4.3	MARCO JURÍDICO
4.3.1	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
4.3.2.	Código de Trabajo
5.	MATERIALES Y MÉTODOS
6.	RESULTADOS
6.1.	<i>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA</i>
6.2	<i>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA ENTREVISTA</i>
7.	DISCUSIÓN
7.1.	<i>VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS</i>
7.2.	<i>CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS</i>
7.3.	<i>FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.</i>
8.	CONCLUSIONES
9.	RECOMENDACIONES
9.1.	<i>PROPUESTA DE REFORMA</i>
10.	BIBLIOGRAFÍA
11.	ANEXOS
	INDICE

1. TÍTULO

**“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO
PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ
LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS
TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**

2. RESUMEN

Es importante indicar que dentro del entorno laboral el Código del Trabajo es la herramienta legal que ampara a todos los trabajadores y las relaciones con sus patrones. Cuando los trabajadores constituyen un comité de empresa o un sindicato, se encuentran inmersos dentro del contrato colectivo celebrado por los mismos, situación que se ha venido manejando dentro del país.

El problema se suscita cuando existen conflictos colectivos, y los mismos por medio de un pliego de peticiones pliegan a la huelga para reclamar sus derechos, sin embargo para poder dirimir estos conflictos se forma la denominada mediación obligatoria, la cual no debería ser “obligatoria”, ya que la mediación como tal es un método alternativo de solución de conflicto, y si no es solucionado por ello, se deben someter a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por los mismos trabajadores, dos empleadores y el Inspector de Trabajo, lo que para mi punto de vista no es efectivo ni correcto, puesto que la autoridad investida para juzgar debe ser un Juez, tal como lo señala el Código de la Función Judicial, más no este tribunal integrado itinerantemente, conformado por las partes interesadas y una autoridad administrativa, situación que ocurre de igual manera con la segunda instancia, cuando la decisión de este Tribunal es apelada se conforma en las ciudades principales los Tribunales Superiores. Un juez

investido para ejercer jurisdicción, es la persona más adecuada para resolver conflictos laborales, por ello siguen existiendo problemas dentro de las empresas y sus sindicatos y/o comités, por lo que la situación cada vez se hace más caótica.

2.1 ABSTRACT

It is important to note that in the workplace the Labour Code is the legal instrument that protects workers and their relationships with their employers. When workers have formed a committee of either company or union, are embedded within the collective agreement for the same, a situation that has been driving in the country.

The problem arises when there are labor disputes, and the same by means of a list of demands fold on strike to demand their rights , but to resolve these conflicts called mandatory mediation , which should not be " mandatory " forms because mediation as such is an alternative method of resolving conflict , and if not resolved therefore should be subject to a Court of Conciliation and Arbitration, composed of the same workers, two employers and the Inspector of Labour, for my point of view is neither effective nor correct, since the investida authority to judge should be a judge, as noted by the Code of Judicial Function , but not this integrated intinerantemente, tribunal composed of stakeholders and an authority administrative situation happens the same way with the second instance , when the decision is appealed this Court is satisfied in the main cities the High Courts . A judge to exercise jurisdiction vested, is the best person to resolve labor disputes, so there are still problems within companies and their unions and / or committees, so the situation is becoming more chaotic.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada **“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**, ha sido realizada con el afán de crear un artículo que proteja a las personas trabajadoras que son parte de los colectivos, y que cuando existen conflictos colectivos dentro del trabajo o se ha incumplido los contratos colectivos de trabajo, los mismos son resueltos por un Tribunal de índole administrativo, conformado en el momento que se suscite el conflicto, y no por una persona investida que sería un juez.

La presente tesis se encuentra compuesta de una Revisión de Literatura, la cual realiza un estudio profundo y sistemático de la presente problemática con la realización del Marco Conceptual que realiza el estudio de varias definiciones inherentes al tema, el Marco Doctrinario, que realiza un estudio de las principales corrientes de los tratadistas del Derecho, culminando con el Marco Jurídico que trata del análisis de las disposiciones legales que tienen referencia con el derecho laboral.

A continuación se presentan los materiales como los métodos utilizados, realizando después un análisis de los resultados de la investigación de campo, para luego realizar la discusión en donde se verifican cada uno de

los objetivos planteados, se contrasta la hipótesis y se fundamenta la propuesta de reforma legal.

Finalmente se hacen constar las conclusiones a las que se llegaron, las recomendaciones que realizo y la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO SOCIAL

A decir de Patricia Villalobos: “El Derecho Social abriga inicialmente la defensa de los más pobres de los desposeídos, de quienes se distingue en la sociedad por tener menos condiciones materiales, por no tener las mismas oportunidades para su desarrollo.”¹ Anida y tutela, como derecho positivo, los derechos de los campesinos.

Conforme lo señala el autor Lucio Mendieta, el Derecho Social es:

“El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”.²

4.1.2 TRABAJO

Anbar, en relación al trabajo manifiesta:

¹ VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf

² MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio; Derecho Social; Porrúa; México; 1967; pp. 66, 67

“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía, por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital³”.

De este concepto puedo indicar que al trabajo se lo considera como una actividad realizada a cambio de una retribución monetaria. Por eso existe una frase que afirma que trabajo es aquello que no harías si no te pagaran por ello.

En igual sentido, Enrique Fernández Maldonado Mujica al referirse al trabajo, manifiesta:

“Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración⁴”.

Interpretando diría que el trabajo es pensado como un factor de la producción expresado a través de la actividad humana en la obtención de bienes y servicios, a cambio de una retribución económica denomina sueldo

³ANBAR, Diccionario Jurídico con Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de la Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2001, pág. 68.

⁴MALDONADO MUJICA, Enrique Fernández, Flexibilidad, Empleo y Productividad, Editorial Conejo, Lima Perú 2008, p. 2.

o salario. Por otra parte, el trabajo es la aplicación de nuestras facultades físicas y mentales para la obtención de un fin racional y esta condición es necesaria para el desarrollo y progreso de cada uno de nosotros en todas las esferas sociales. Por lo tanto el trabajo, no necesariamente tiene un carácter económico, sino más bien persigue la satisfacción de las necesidades humanas.

En este contexto el trabajo es entendido como un factor básico de la producción el cual está íntimamente unido al capital y la tierra, los cuales se amalgaman para la obtención de bienes y servicios. El trabajo, por su propia naturaleza, se negocia en un mercado con características propias, el mercado de trabajo.

En esta idea el trabajo es una actividad productiva por la que se recibe un sueldo, que es el precio de la fuerza física o mental realizada dentro del mercado laboral. La relación de trabajo entre patrono y empleado está sujeta a diversas leyes, acuerdos y convenios, aunque también existe el trabajo en negro que no es otra cosa que las contrataciones ilegales y que consienten la explotación del trabajador.

4.1.3. TRABAJADOR

Guillermo Cabanellas respecto al trabajador señala:

“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no⁵”.

De la definición anterior se entiende que trabajador es cualquier persona que realiza un trabajo o actividad dentro de una sociedad, pero no es sino hasta mediados del siglo XVIII que este concepto va a ser relacionado de manera casi exclusiva con el sector obrero y con la plebe. Desde entonces los trabajadores siempre estarán en franca oposición de los empleadores quienes son los explotadores de la fuerza laboral y dueños de los recursos socioeconómicos, matrices productivas y el capital, no obstante el trabajo diario es una de nuestras prioridades para la subsistencia dentro de las sociedad.

Rosalio Bailón al referirse al trabajador, manifiesta:

“Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre⁶”.

⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

⁶BAILON, Rosalio, Legislación laboral segunda edición, Editorial Noriega, México, D.F., 2005, pág.8.

De acuerdo al concepto anterior puedo inferir que trabajador o trabajadora es aquella persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada pero que a su vez tiene la capacidad legal para contratar, ya que en muchos casos las personas son explotadas, sea por que no tenga un conocimiento de lo que realmente cuesta su fuerza de trabajo, sea por la necesidad de llevar un mendrugo de pan a su mesa o sea porque han sido esclavizados en una sociedad que a pesar de nuestro modernismo sigue existiendo, disfrazada con otros nombres como trata de blancas, trabajo infantil, inmigrantes, etc.

En conclusión el trabajador es aquel que presta sus servicios en virtud del contrato al cual se encuentre sujeto sea este verbal o escrito y recibe por ello una remuneración. Actualmente se va disipando la diferencia entre obrero y empleado pues se considera trabajo a toda actividad humana independientemente del grado de participación técnica que requiera cada uno de estos.

4.1.4. EMPLEADOR

Según Ruy Díaz:

“Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo”⁷.

⁷ROMBOLA, Néstor y REBOIRAS, Lucio, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, Editorial Ruy Díaz, Buenos Aires Argentina, 2004, Pág. 17.

Del concepto puedo determinar que es empleador o empleadores las personas, naturales o jurídicas que reciban la prestación de los servicios de las personas trabajadoras o empleadas.

Por otra parte el empleador es quien da empleo, y está directamente obligado a cumplir con la normativa vigente y dotar a sus trabajadores o empleados una retribución económica adecuada a su capacidades y responsabilidades, dotando además de ambientes óptimos de trabajo, cumplir con el derecho a la seguridad Social; en otras palabras respetar todos sus derechos.

4.1.5. DERECHO AL TRABAJO

El Chileno Héctor Escribar Mandiola define al derecho al trabajo como:

“El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles⁸”

El derecho al trabajo tiene como señala en su estilo ROGMANOLI “*varias madres y no todos honestas*”⁹ por decirlo de otro modo tiene que ver con lo político en la tarea de mantener una estructura económica, tiene un rol económico a través de la distribución de la riqueza de los actores

⁸ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Zig-Zag, Santiago de Chile, 2001, pág. 24.

⁹ ROGMANOLI, U “Las transformaciones del Derecho del Trabajo, en Experiencias de Flexibilidad Normativa, U. A. Bello, Chile, 1992, p 20

involucrados en la producción, además como función en la organización social y jurídica es una solución defensiva del estado liberal para mediante la promulgación de normas protectoras de los trabajadores, atender a la integración e institucionalización del conflicto entre trabajo asalariado y el capital. En otras palabras si la plebe se mantiene tranquila ellos pueden gobernar y seguir con la explotación del hombre por el hombre.

Para Pérez Botija, el derecho al trabajo es:

“El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo¹⁰”.

Del concepto referido reflexione y digo que sin duda estos principios y normas han si las cadenas que hoy por hoy tenemos los obreros, ya que los capitales e industrias siguen en las mismas manos y están protegidos por estas infames leyes para mantener el ordenamiento jurídico actual, porque el estado también es parte de este ardid que pone barreras al surgimiento económico de los trabajadores, si hago una comparación con el feudalismo se decía antes que *“el siervo tiene el derecho a recibir los alimentos del propietario, porque este tiene derecho al trabajo del siervo”*¹¹ la verdad las cosas siguen iguales, por que las relaciones de trabajadores, empleadores y Estado solo han cambiado de nombre,

¹⁰PEREZ, Botija, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Conejo, Madrid España, 2000, pág., 57.

¹¹ M LEON FUCHER, Del derecho al Trabajo, imprenta de L Tasso, calle Gardia, num 15. Barcelona 1855, p 29.

El Derecho del Trabajo goza de autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho, en otras palabras es un conjunto armónico, que ofrece aspectos peculiares en sus diversas partes como en la autonomía científica que está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo, y la autonomía didáctica, se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas.

La Finalidad del Derecho del Trabajo, es buscar un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, pero no manteniendo siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

El trabajo como actividad conlleva al bienestar social y a la realización de la persona humana. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

4.1.6. LEGISLACIÓN LABORAL

Según Jorge Egas Peña, entendemos por legislación laboral:

“Aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea¹²”.

Por lo tanto puedo afirmar que la legislación laboral es la disciplina o ciencia del derecho, cuyo fin último puede resumirse en garantizar la paz social y dentro del cual, analizando el derecho común o privado como un derecho general, se estudia la Teoría de las Obligaciones o las Relaciones Obligatorias que nacen de las relaciones jurídicas entre sujetos de derecho, esto con el propósito de proteger o tutelar el cumplimiento, básicamente, del objeto de esas relaciones, es decir, el cumplimiento de la obligación, sin importarle al derecho, en principio -no siempre así-, los

¹²EAGAS PEÑA, Jorge, TEMAS DE DERECHO LABORAL II, Editorial Edino, Guayaquil 2001, pág. 38.

sujetos de esas relaciones jurídicas, garantizando así el logro del fin último perseguido por el derecho, el cual es esa paz social, es decir, el derecho o sistema jurídico le da las herramientas o medios lícitos al acreedor o beneficiario de ese objeto para que pueda ver cumplida la obligación a su favor por parte del deudor, sin importarle su condición económica o social ni las causas de su incumplimiento, mientras que al deudor le da la oportunidad de alegar a su favor las excepciones al cumplimiento de la obligación lícitamente contraída, también sin importarles las condiciones sociales o económicas de este, sino lo que le importa al derecho común, como un derecho general, es el cumplimiento de la obligación objeto de la relación jurídica para que pueda mantenerse esa paz social deseada.

Mientras que en el derecho laboral se cambia este paradigma, ahora y por razones históricos-sociales que luego analizaremos, la protección o tutela ahora va dirigida fundamentalmente, no hacia el objeto de la relación laboral (trabajo), sino también a los sujetos de la misma (trabajador-patrono), el derecho laboral busca resaltar la prelación que debe tener el contenido ético-social sobre el simple carácter patrimonial de las relaciones obligacionales tutelado casi exclusivamente por el derecho común.

4.1.7 ESTABILIDAD LABORAL

Américo Rodríguez, manifiesta:

“La estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

Ciertamente, la estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades del núcleo familiar y garantizar los ingresos de la empresa, ya que trabajadores adiestrados y expertos, integrados con la empresa, brindarán índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral¹³”.

La finalidad fundamental de la estabilidad laboral es el otorgamiento de permanencia en el puesto de trabajo que sea, y por lo tanto para que esta relación laboral termina ya sería únicamente por la voluntad de ambas partes, o de las causas que originen tal salida, menos por terminación del contrato.

La estabilidad busca la protección del trabajador frente a los despidos que llegaren a darse, puesto que lo que trata es limitar las atribuciones de los empleadores respecto de la manipulación del puesto de trabajo del trabajador.

¹³PLA RODRIGUEZ, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 5ª. Edición, Buenos Aires Argentina, 2002, pág. 32.

Hablando de condiciones para que exista empleo se pueden mencionar: la capacitación, los incentivos, un correcto y adecuado lugar de trabajo, en cuanto a la estructura, comodidad, ventilación, etc.

4.1.8 DERECHO LABORAL

En el Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales consta como definición de Derecho Laboral: *“Aquel que regula las relaciones jurídicas surgidas del trabajo en relación de dependencia. Participa tanto del derecho público como del privado”*¹⁴

Es el régimen de trabajo, parte del derecho social que participa de normas del derecho público y privado, por lo que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica. Conjunto de normas, reglas y principios de orden público – de interés general – que regulan una serie de relaciones derivadas de la actividad laboral humana, con fines tutelares al trabajador y básicamente respecto del trabajo que se desarrolla en relación de dependencia, es decir frente a un empleador, sea este persona natural o jurídica, y a cambio de una contraprestación monetaria.

Dentro de su regulación normativa, pretende asegurar el reconocimiento de los más mínimos derechos y garantías durante la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad del trabajador, compensar la diferencia

¹⁴ Diccionario Ruz Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales

provocada por la inferioridad económica de los trabajadores frente a sus empleadores, por lo que les otorga suficiente protección jurídica.

4.1.9 INESTABILIDAD LABORAL

“Si la estabilidad laboral no es percibida, estaríamos hablando de inestabilidad laboral, siendo ésta una demanda externa que causaría estrés. Las condiciones de inestabilidad aumentan la incertidumbre y hacen particularmente vulnerables a los hogares¹⁵”.

La inestabilidad laboral como tal, entonces se trata de un estado de precariedad en el éste ámbito que va en unión con un sinnúmero de situaciones que dan paso a esta falta de continuidad laboral. No garantiza los ingresos económicos del trabajador que le permitan un medio de satisfacción de sus necesidades personales y familiares, así como perjuicio a la institución que invierte en sus trabajadores rubros por capacitación.

4.1.10 RÉGIMEN LABORAL

“Es el conjunto de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado.

¹⁵ BECCARIA, Luis, La Inestabilidad Laboral en la Argentina <http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/beccaria/txtbeccaria.html> , Agosto de 2006.

Es un derecho de naturaleza mixta, publico privado, por la dualidad de intereses que las normas laborales protegen¹⁶.

El régimen se lo conoce como tal puesto que contiene el conjunto de normativas, es decir el ordenamiento jurídico necesario para las relaciones en el ámbito privado, con la finalidad de proteger al trabajador, aunque también al empleador.

El Derecho Laboral actualmente se enmarca en la libertad, ya es que muy necesario puesto que se puede trabajar con quien se desee, o contratar de acuerdo al interés particular, pero siempre enmarcado a la ley.

4.1.11 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Código de Trabajo define al contrato colectivo como:

“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

¹⁶ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 22.

asociación contratante los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”¹⁷

Carlos Martín Gonzales manifiesta: Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que un convenio en que los trabajadores organizados, pactan colectivamente y en mejores condiciones que individualmente, las bases que regirán la relación obrero – patronal durante la vigencia de dicho contrato”¹⁸

La Gaceta Judicial manifiesta:

“Contrato Colectivo constituye fuente importante del Derecho del Trabajo ya que generalmente incorpora derechos y obligaciones independientes, adicionales a lo que manda el Código Laboral y leyes especiales en beneficio del trabajador, no es menos cierto, que sin menoscabar, ni crear preceptos contrarios a la Constitución, los contratantes: empleadores y trabajadores pueden excluir de los beneficios de tales contratos a ciertos funcionarios”¹⁹

Entonces se trata de un convenio que se lo realiza obligatoriamente por escrito entre los trabajadores y los empleadores, por supuesto ya sea comité de empresa o sindicato, en el que se deberán fijar derechos y obligaciones para ambas partes, todo esto también enmarcado en la ley.

¹⁷ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012

¹⁸ GONZÁLEZ, Carlos Martín. Práctica Laboral. Editorial Edino. Guayaquil- año 1994. Pág. 20.

¹⁹ Gaceta Judicial, mayo – agosto, año 2004, pág. 5158.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ECUADOR.- ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURÍDICA

“En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los medios de producción. La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad²⁰”.

Como se puede observar a través de la historia laboral, se da en el comunismo, y en donde el Inca era quien se situaba como el dueño de todo, toda la producción era guardada para luego ser repartida entre la población, la ociosidad era odiada por las que fungían ser autoridades.

“Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador. Es necesario mencionar que además de las encomiendas existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas. Adicionalmente, se permitía la

²⁰GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 10

esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África”²¹.

La independencia de nuestro país, hereda el sistema impuesto en la Colombia, con la Primera Constitución Política.

En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”.

En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente el 11 de octubre, se publicó en el Registro Oficial del 14 al 17 de noviembre del mismo año, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes. Pero con el tiempo se le han realizado algunas reformas como también codificaciones de fondo y de forma.

Miguel Moran González en su obra Manual de Derecho del Trabajo, manifiesta:

“El derecho del trabajo es aquella rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad la regulación del fenómeno humano del trabajo. Es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales nacidas por la prestación de un trabajo voluntario, retribuido, por cuenta ajena y

²¹ GALARZA V. Germán “CURSO DE LEGISLACION LABORAL”, Editorial artes gráficas, Quito-Ecuador, 2001, página 10

subordinado al poder de otra persona física o jurídica, llamada empresario/a o empleador/a.

Hablando del concepto del derecho del trabajo, hay que decir que se trata de un nuevo derecho constituyente de una nueva disciplina independiente del derecho civil; por tanto se trata de un derecho nuevo que nace para regular concretamente un estado de cosas que la legislación civil no regula²².

El trabajo como tal no siempre es regulado por el derecho a trabajo, por lo que es necesario la delimitación, por ejemplo cuando el mismo sea de forma personal, por cuenta ajena y sin relación de dependencia, nos encontramos frente a un tipo de trabajo que no es parte del Derecho Laboral.

Respecto a la naturaleza jurídica del derecho al trabajo, en la cual I enmarcan algunos en el derecho público y otros en el privado, se indica en la doctrina que siempre el análisis de la relación jurídica definirá a que clase de derecho pertenece. Otros en cambio hablan del análisis de las partes que intervienen, y si ellos corresponden por ejemplo al derecho privado, entonces el derecho será privado.

4.2.2 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas legales, reglamentarias, convenios internacionales y otras de inferior jerarquía

²²MORAN González Miguel, Manual de Derecho del Trabajo, Imprenta y Graficas Ramírez, Portoviejo Ecuador, 2002, pág. 52.

relativas a la relación laboral que tienen carácter de obligatorias, para sus habitantes puesto que de ello se regirá la buena convivencia laboral.

Al respecto Graciela Monesterolo Lencioni, manifiesta:

“El Derecho del trabajo pertenece al derecho Público por ese motivo sus normas tiene el carácter imperativo, es decir obligan de modo absoluto ya que no pueden ser alteradas ni modificadas por voluntad particular, ya que su campo de acción tiene el carácter social.

También podríamos decir que, el Derecho del trabajo es un producto de la humanización del derecho. Pues, supone entre sus fines la satisfacción de las necesidades de los trabajadores”²³.

Entre los principios más importantes que rigen el derecho del Trabajo podemos mencionar La Irrenunciabilidad de los Derechos, Libertad y Obligatoriedad del Trabajo, A favor del Operario, Rendimiento, Derecho de Libre Asociación Derecho de Huelga y Derecho a la Seguridad Social.

El principio pro obrero

Julio Cesar Trujillo explica al respecto que *“es un principio de aceptación general....Es también conocido con el nombre de: principio de favor....Tiene tres aplicaciones prácticas: La Duda en cuanto al alcance de una*

²³MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Individual, Herramientas didácticas, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2007, 106.

norma...hay más de una interpretación posible y, por lo tanto, hay duda acerca de la interpretación más acertada de esa norma, se aplicará el principio....Cuando se trate de escoger entre dos normas interpretaciones posibles...la doctrina se inclina por la interpretación más beneficiosa a los trabajadores en conjunto, a pesar de que no lo sea para un trabajador en su caso particular....La condición más beneficiosa...plantea situaciones en las que los trabajadores, por costumbre, contrato individual u otra forma cualquiera de crear derechos en el mundo laboral, gozan de ciertos beneficios no previstos en la ley o superiores a los que, en un momento dado, se llegan a establecer para todos los trabajadores que antes no disfrutaban de ellos²⁴

Es un principio jurídico protector, de favor o pro operarios, que indica que en caso de la existencia de una duda, se favorecerá al trabajador. En sentido jurídico, por ser de naturaleza exclusivamente hermenéutica, cabe en caso de plantearse dudas razonables al momento de interpretar una norma, o sobre el alcance de las disposiciones, en el sentido que más favorezca al trabajador.

El Derecho de Asociación

“La libertad de los hombres nace con la Revolución Francesa, que considerando a la asociación y organización obrera un atentado contra la libertad fue abolida. Los trabajadores se enfrentaron en el campo de la libre

²⁴ TRUJILLO, Julio César, Copiados de Clase de Derecho Laboral, Capítulo II, p.4

competencia que fue contraria a sus intereses pues, se hacían presa fácil de la explotación empresarial.

En el auge del industrialismo las fábricas tuvieron la mayor cantidad de trabajadores a quienes su situación de miseria y oprobio les unió para conseguir objetivos fijos, de defensa común para ofrecer resistencia al poder del capital.

De esta forma nace el sindicalismo como un organismo que ha de velar por los intereses económicos, sociales y políticos de sus miembros, impidiendo que se hagan contratos de trabajo con la competencia de la fuerza de trabajo y se celebren en condiciones de igualdad y respetando la condición humana, que tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo pero más que todo obtener la liberación de la clase trabajadora”²⁵.

La Asociación de trabajadores es una organización clasista constituida y conformada por trabajadores, sea de una misma empresa o de algunas empresas, ya sea por una misma rama de actividad o de una circunscripción territorial determinada, con la única finalidad.

El derecho a la Huelga

El Diccionario de Derecho Laboral señala:

²⁵<http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/534/1/MOSQUERA%20MARIA%20AUXILIADORA.pdf>

“Derecho fundamental del trabajador. En manera llana es el tiempo que se está sin trabajar por parte del trabajador. En forma amplia es la acción o medio jurídico reconocido legalmente a favor del trabajador para suspender temporalmente las actividades laborales o dejar de hacer una cosa, o cosas; ejercida en forma colectiva para efectuar presión en procura de alcanzar un objetivo concreto, que por lo regular es un beneficio o mejora laboral o para defender sus derechos e intereses sociales y económicos. Nacido como una acción de las asociaciones sindicales y colectivas ha alcanzado a ser el recurso más utilizado e idóneo para que las organizaciones laborales y los trabajadores hallen la satisfacción de sus requerimientos”²⁶

Entonces se trata de un medio de lucha social, con el firme propósito para buscar un determinado orden de las cosas, constituyéndose una arma del sindicalismo, frente al empleador.

Derecho a la Seguridad Social

Uno de los deberes primordiales del Estado es el asegurar el acceso, de todos los habitantes, al sistema de seguridad social, y por tanto, un derecho irrenunciable, debiendo ser prestado con la participación de los sectores público y privado. *“Consiste en un sistema de entrega de determinados beneficios o servicios un reconocimiento a contribuciones hechas bajo un modelo de seguro que incluyen los regímenes de pensiones por jubilación,*

²⁶ DICCIONARIO DERECHO LABORAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito Ecuador. Año 2008

*seguro de invalidez, pensiones de montepío, maternidad, riesgos de trabajo*²⁷

4.2.3 La intangibilidad de los derechos del trabajador

Julio Trujillo en su obra Derecho del Trabajo, manifiesta:

“La intangibilidad de los derechos de los trabajadores surge como una Estas conquistas constituyen una especie de blindaje sobre situaciones similares que se presenten en el futuro dentro de una relación laboral, por ejemplo el pretender una jornada laboral de 44 o 48 horas semanales cuando esta es de 40 horas semanales gracias a las conquistas laborales en este aspecto²⁸”.

La intangibilidad de los trabajadores es destinado a las luchas laborales, a lo largo de la historia para la obtención de derechos, La intangibilidad de los trabajadores se da en virtud de las luchas laborales que han sostenido los trabajadores de nuestro país a lo largo del tiempo, y que se han ido incorporando en la normativa legal pertinente.

4.2.4 El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el Ecuador

“La estabilidad o permanencia en el trabajo constituye un derecho fundamental en cuanto representa la seguridad de un trabajador para mes a mes asegurar su manutención y la de su familia.

²⁷ Ibídem, pág. 145 – 146.

²⁸ TRUJILLO, Julio, Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera Edición, EDIPUCE, Quito-Ecuador, 1999, pág. 83.

Nuestra legislación reconoce dos tipos de estabilidad, en el ámbito laboral para trabajadores públicos y privados la estabilidad relativa o durabilidad, (siempre y cuando se trate de contratos indefinidos), Guillermo Cabanellas la define como “la subsistencia normal e indefinida de un contrato de trabajo...” “... con la garantía para el trabajador en caso de limitarse su derecho (estabilidad) para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto despido justificado²⁹” ...

Hoy en día vemos la evolución del derecho laboral en el Ecuador, como se ha trabajado duramente para lograr estabilidad, sin embargo con nuevas políticas adoptadas por el Gobierno esta realidad se ve negativamente, por ejemplo con la implementación de los dos años de contratación muchas familias se quedan sin trabajo, el decreto 813, la meritocracia, en fin políticas que benefician a unos y perjudican a otros.

“La legislación Laboral ecuatoriana se ha visto modificada, particularmente, por los mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente que han sido ya incorporados a la nueva Constitución.

En estos días se repite, con insistencia, que el país debe reformar su legislación laboral, que se necesitan flexibilizar el régimen de contratación y, sobre todo, las garantías de estabilidad. Todo ello parece más urgente por los compromisos del Ecuador frente a los inminentes retos de la integración

²⁹CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Eliasta, Buenos Aires-Argentina, 2000, pág. 72.

andina. Las empresas tienen que ser competitivas en relación a otras empresas de la región. No deben ser castigadas las empresas locales con excesivas cargas por las rígidas imposiciones de las leyes de trabajo.

Es cierto que el Código de Trabajo, vigente más de medio siglo, requiere enmiendas. Hay que ponerlo al día. Mejorar el sistema, llenar vacíos, adaptarlo a las necesidades actuales.

Pero algunas de las voces que piden reformas echan a la par exorcismos sobre la legislación laboral ecuatoriana, como si ella estuviera poseída por los demonios que restringieron el desarrollo productivo.

Esta tendencia a desprestigiar las leyes laborales, a echarles la culpa de todos los problemas de la producción, es injusta y peligrosa. Tal vez sea la consecuencia de las euforias con las que se pregonan las privatizaciones y las bondades del libre mercado. Nuestro país promulgó su Código de Trabajo antes que otros países de América Latina. Cuba lo hizo en 1925; México, en 1931; Chile, muy poco después, y el Ecuador, en 1938. Esta temprana vigencia de las instituciones laborales puede explicar en parte por qué la sociedad nacional no ha sido sacudida con temblores de violencia de alta intensidad, por obra de los cuales han quedado cuarteadas otras sociedades latinoamericanas³⁰.

³⁰ ACOSTA, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 2008, pág. 48.

Este análisis que claramente se puede dilucidar en donde se exponen ideas de un político destacado de nuestro país, es para nuestro entendimiento idóneo y adecuado, puesto que el índice de desempleo sigue subiendo entre los profesionales que obtienen su título, más no logran conseguir un trabajo, y si lo hacen se encuentran a expensas de que todo marche bien y no sean notificados, en fin la situación es precaria y sin una fácil solución, además que la legislación debe ser reformada y actualizada de manera urgente.

“El Código de Trabajo disminuyó entre nosotros el impacto de las tensiones entre empresarios y obreros, creó un espacio legal para resolver los conflictos y para que se concretaran algunas conquistas laborales. La tendencia protectora al trabajador es sustancial al derecho laboral. Cualquier reforma que destruyera la garantía de estabilidad a nombre de la pura eficacia productiva, desnaturalizaría el verdadero sentido de ese derecho.

Para justificar la flexibilización del sistema de contratación y las obligaciones de estabilidad que favorecen al trabajador, se afirma que, inclusive desde el punto de vista social, es mejor un nuevo puesto de trabajo sin aquellas garantías que el no crear ese puesto por la imposibilidad económica de afrontar las obligaciones impuestas por las leyes vigentes. Esta argumentación se esgrimió una y otra vez a propósito de la maquila y se

vuelva a escuchar al plantear el tema de las reformas a las leyes laborales³¹ .

Esta importante argumentación indican que las reformas antes realizadas para supuestamente mejorar la situación laboral de los trabajadores en el país como son la intermediación laboral, la tercerización y el contrato por horas no fueron la solución más acertada, falta entonces poner especial atención a las malas prácticas laborales, así como la falta de gestión administrativa en el control de la vulnerabilidad de los derechos, en esta clase de contratos que fueron desterrados del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

4.2.5 El despido como forma de extinción unilateral de la relación laboral en la Legislación Ecuatoriana.- Características

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral Ecuatoriano, manifiesta:

“Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la

³¹ACOSTA, Alberto, Breve Historia Económica del Ecuador; Corporación Editora Nacional, Quito-Ecuador, 2008, pág. 48.

resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, se produce el despido del trabajador.

Las indemnizaciones económicas por el despido intempestivo están señaladas en los artículos 95, 179, 181, 185, 187, 188, 189, 191 y 503 del Código laboral; cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar, se produce el abandono intempestivo, debiendo en este caso indemnizarle al empleador en la forma que determinan los Art. 190 y 181 inciso tercero, del Código Laboral³².

De lo antes expuesto se puede colegir que se puede terminar el contrato laboral por las causales constantes en el Código de Trabajo, sin embargo cuando tal despido no se basa en estas causales, nos encontramos frente a un despido intempestivo, el cual tiene su propia compensación.

“La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas

³²VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 232.

indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema³³.

El Despido Intempestivo es sinónimo de disolución del Contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está terminada.

“También, se produce esta figura, cuando el empleador, sin conocimiento o consentimiento del trabajador, altera la modalidad o condiciones del trabajo, como el cambio de ocupación, etc. Podemos, agregar a este concepto que, se puede entender como despido intempestivo cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, entonces podemos determinar a la luz de las leyes que la terminación, del contrato laboral, es ilegal y que se configura el despido intempestivo. Muchas de las veces, no solamente el empleador al despedir intempestivamente o en forma ilegal al trabajador, está infringiendo la ley; sino que, el trabajador puede también abandonar intempestivamente el trabajo, por lo que existe abandono intempestivo cuando el trabajador abandona el trabajo sin causa justificada, o cuando existiendo alguna causa justa, se separa del trabajo sin que antes haya obtenido el visto bueno, es

³³VÁSQUEZ LÓPEZ, Jorge, DERECHO LABORAL ECUATORIANO – DERECHO INDIVIDUAL, editorial Jurídica Cevallos, Quito, 2004, pág. 233.

*decir son similares características en la terminación del contrato, con las específicas consecuencias para cada una de las partes*³⁴.

El despido intempestivo analizado de otra forma también puede ser el cambio de ocupación, actividad sin previo aviso al trabajador, así como el hecho de despedir a un empleador de una forma contraria a lo previsto en la normativa laboral, sin causa justificada, además de esto también se podría suscitar de forma contraria, es decir se configura el abandono intempestivo cuando es el trabajador que abandona su trabajo sin causa justificada.

“Las principales características son las siguientes:

- 1) Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato, es decir, que se produce por su sola voluntad.-

- 2) Es un acto de recepción, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega a conocimiento del destinatario.-

- 3) Es un acto extintivo, porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro.-

³⁴ BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvano, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2008, pág. 130.

4) En principio es un acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito (por telegrama, por carta documento) o inclusive surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes³⁵.

Respecto a estas características podemos resumir que el despido intempestivo es un acto unilateral realizado por el empleador, que como se indica es un acto de receptación, es decir que existe un sujeto pasivo que es el trabajador, también es catalogado como un acto extintivo, puesto que una vez invocado todos los efectos cesan para situaciones futuras.

4.2.6 El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral en la Legislación ecuatoriana

Sin duda, se ha puesto de manifiesto la necesidad de reformar nuestro Código del Trabajo, para armonizar su contenido, velar por su constitucionalidad, controlar la dispersión normativa secundaria y complementarlo con la incorporación de innovaciones exigidas por la dinámica de las relaciones laborales actuales.

Eugenio Fernández Vintimilla en relación a la temática manifiesta:

“El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia. En primer lugar,

³⁵BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvano, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2008, pág. 130.

porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo. Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Pero frente a estas ventajas que reportó la legislación protectora de los trabajadores, el transcurso del tiempo y el cambio de las necesidades económico- sociales imponía una modificación del marco jurídico existente al respecto. Así, los compromisos internacionales y los nuevos vientos que soplan en la economía mundial exigían la necesidad de modernizar el aparato productivo y atraer la inversión extranjera a fin de activar la economía nacional, poniéndola a tono con la de los demás países para poder competir en el mercado ampliado, tanto dentro del Marco Andino como dentro de las nuevas zonas del libre comercio. Igualmente, urgía generar el empleo suficiente para atender las crecientes necesidades de la población ecuatoriana existente y las de las nuevas generaciones que presionan de manera constante en el mercado del trabajo, generando el alto

desfase que el país actualmente soporta a través de tasas bastante elevadas de desocupación³⁶.

Muchas han sido las circunstancias por las cuales, ha existido inestabilidad laboral en el Ecuador, las malas políticas de los gobiernos de turno, así como las leyes creadas por los legisladores que han buscado una inestabilidad laboral para poder manipular a la clase trabajadora, en razón de que únicamente las luchas sociales.

4.2.7 La violación de los derechos constitucionales en la Legislación laboral ecuatoriana

“Después de la expedición del Código del Trabajo de 1938, no se ha modificado sustancialmente sus instituciones fundamentales, sin embargo en el período que prevalecieron las políticas neoliberales se introdujeron reformas legales que distorsionaron instituciones básicas, como los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga, a la vez que desmejoraron gravemente los derechos de estabilidad laboral y las indemnizaciones que la garantizaban. Pero si es rescatable que poco a poco se fue constitucionalizando el Derecho del Trabajo y sus garantías³⁷”.

³⁶FERNÁNDEZ VINTIMILLA, Eugenio, Derecho laboral práctico tomo II, Universidad de Cuenca y su Facultad de Ciencias Económicas, Cuenca Ecuador 2009, pág. 31.

³⁷ <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20%28Tr%C3%A1mite%20No.%20104635%29>

La legislación laboral debe estar acorde La Constitución de la República aprobada por el pueblo, mediante referéndum, el 20 de octubre del año 2008 es la que se encuentra vigente y en la medida que es superación del sistema neoliberal que tanto daño causó a los trabajadores y al pueblo ecuatoriano, en general, es la que se trata de desarrollar en el proyecto de Código Orgánico del Trabajo.

Ramiro Ávila Santamaría en su obra “Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia” en Constitución del 2008 en el contexto andino, determina:

“Durante los años del neoliberalismo, el Derecho Ecuatoriano del Trabajo fue profunda y ampliamente desfigurado con numerosas reformas que privaron a los trabajadores de instrumentos idóneos para su autodefensa y los derechos que reducían, ya que no suprimían, su indefensión frente al poder, inescrupuloso a veces del capital nacional y extranjero. La Ley 133 es la más emblemática de las reformas que, a veces al amparo de la reformas constitucionales de 1996 que la Constitución de 1998 no pudo remediar, y otras veces con violación de la misma Constitución y aún del Derecho Internacional del Trabajo, empobrecieron nuestro Derecho tanto en lo que se refiere a los derechos y garantías de los trabajadores, como sobre todo, en lo que concierne al Derecho Colectivo: derecho sindical, contratación colectiva y huelga; no fueron extrañas a la "flexibilización laboral", como entonces se denominó a esta depredación inmisericorde de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, formas precarias de trabajo como la maquila

que no constituyó sino la deslamada exportación del trabajo barato ecuatoriano, a los mercados opulentos del norte, o el trabajo totalmente desprotegido de los ecuatorianos en las zonas libres, etc. Todas estas medidas se impusieron con la promesa de reducir el desempleo y eliminar el subempleo y la siempre ilusoria y vana esperanza de atraer la inversión extranjera, sin que nada de esto se lograra aunque creció la pobreza, se incrementó a extremos inconfesables la inequidad y se sometió a los trabajadores y trabajadoras a intolerables situaciones de explotación y opresión, pese a sus resistencia y protesta que amenazó, más de una ocasión, la estabilidad política y fue fuerza importante en el hundimiento de lo que entonces se denominó la partidocracia. Sin embargo, hasta la fecha los trabajadores y trabajadoras ecuatorianos están en espera de que se cumplan las promesas de mejores condiciones de trabajo y vida para ellos y para sus familias”³⁸.

“De otra parte, las modalidades de trabajo que existían en 1938 se han modificado sustancialmente, así por ejemplo la vieja distinción de obreros y empleados por la forma como, a la realización de la obra, aporta la suma conocimientos a la fuerza bruta casi ha desaparecido o la participación de los servicios, casi desconocida en 1938, hoy prevalece sobre el trabajo agrícola, y, en general, el contexto de la economía es afortunadamente ahora mejor del que existía cuando se expidió el primer Código del Trabajo y

³⁸ <http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20%28Tr%C3%A1mite%20No.%20104635%29>

el trabajador está más y mejor capacitado que el de entonces, aunque sus condiciones de vida no tanto y el grado de explotación del trabajo humano subsiste si es que no se ha empeorado. Además y esto es sumamente importante destacar que las modalidades de trabajo de los años treinta del siglo pasado han sufrido importantes cambios y a las de esos años se han sumado otras y otras a tono con el avance de la ciencia y de la incesante innovación tecnológica que no siendo de las mejores, están de alguna manera al ritmo de los tiempos modernos, como el transporte aéreo, por ejemplo, el teletrabajo o el trabajo de investigación, para no citar sino los más conspicuos.

La mayor sensibilidad social de los nuevos tiempos y el mejor conocimiento de la especie humano y de su entorno, sobre todo de la estrecha vinculación del trabajo con la necesidad de preservar la naturaleza se refleja en la Constitución de Montecristi que es necesario desarrollar en las nuevas leyes laborales, en especial LA NUEVA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO³⁹.

Existe una falta de armonía respecto de lo que La vigente Constitución de la República dictada en el 2008, garantiza derechos y principios que deben ser desarrollados de la mejor manera en el proyecto del Código Orgánico del Trabajo.

³⁹ÁVILA SANTAMARÍA, Ramiro, "Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia" en Constitución del 2008 en el contexto andino, Quito-Ecuador, edit., Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2008, p. 19-22.

Pero a la luz del análisis de lo ocurrido dentro del presente proceso debo mencionar que la serie de decisiones implementadas por el gobierno o impulsadas por él, infringe la Constitución de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios internacionales de la OIT, el Código del Trabajo y la institución mundial de la negociación colectiva.

Menoscaba los principios que rigen los derechos porque estos son inalienables, intangibles, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, progresivos y extensivos. No puede haber retroactividad de la ley y se debe aplicar el principio a favor del trabajador cuando existe duda.

Los cambios realizados determinan que en el Ecuador se está viviendo una nueva etapa de desregulación y flexibilización laboral; máxime en el sector público, pero que no sólo se limita a él y que además apunta a desconocer los derechos de organización, negociación colectiva, huelga y estabilidad.

No ha existido el diálogo social como un mecanismo que permita superar las diferencias, dificultades y cuestionamientos en materia laboral. Incluso el carácter democrático del Estado ecuatoriano y su gobierno están en entredicho cuando en varias oportunidades, no sólo que se restringió, sino que se prohibió el acceso a la justicia para reclamar la vigencia de los derechos de los trabajadores y de otros sectores sociales.

La política laboral del gobierno desprotege también a las instituciones y empresas del Estado de los riesgos de la privatización o de cualquiera de

sus veladas formas. El gobierno desconoce todo un proceso histórico de lucha y resistencia de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales que gracias al cobijo de la contratación colectiva pudieron enfrentar los más duros embates de las transnacionales y los grupos de poder económico y político locales, cuando más arreciaba el neoliberalismo en el Ecuador.

Profundiza la división del trabajo en una actitud totalmente discriminatoria que agrava el hecho de que existan trabajadores con acceso y garantía de derechos y, otros sin ellos. Lo que está desembocando en la desaparición de varios sindicatos, como los de empleados, o en la mayoría de los casos reduciéndolos al mínimo.

Todo apunta a que este proceso, lejos de detenerse peor corregirse, continuará.

Vendrán más reformas o promulgación de nuevas leyes como la Ley Orgánica del Servicio Público, en reemplazo de la LOSSCA, en cuyo proyecto se observa el afán punitivo y persecutor de los trabajadores, llamados servidores públicos, mediante el mecanismo de las evaluaciones, no para mejorar sino para despedir. Después las reformas al Código del Trabajo para adaptarlo a todo lo que ilegal e ilegítimamente se han realizado. Se insistirá también en afectar los derechos a la participación de los trabajadores en las utilidades y la mensualización del décimo tercero y cuarto sueldos.

El país vive un estado de inseguridad, también jurídica. No existe confianza en las entidades de control constitucional, justicia y fiscalización, por lo que los trabajadores no tienen a quien acudir en reclamo de sus legítimos derechos. La lucha por su defensa ha dejado de ser jurídica para volverse política, por lo tanto las soluciones deberán encontrarse en ese ámbito.

Lo comentado en las páginas precedentes está causando un grave conflicto a todos los trabajadores del país, sean del sector privado o público. Creando un estado de temor e incertidumbre que no conlleva a superar las taras y limitaciones del neoliberalismo y del propio capitalismo. Por el contrario profundiza los desequilibrios, las inequidades y desigualdades, dejando de lado la esperanza de una sociedad justa y libre.

Los trabajadores en el Ecuador han sufrido en el país, varios desequilibrios a lo largo de la historia de nuestro país, todo esto se puede observar de lo que se ha palpado en el devenir de los años, ya que miles de trabajadores han sido separados de sus puestos por algunas circunstancias, esto es por ejemplo los falsos arreglos realizados por el sindicalismo, entre otros.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución en plena vigencia señala respecto a los deberes del Estado como tal:

“Art. 3.- *Son deberes primordiales del Estado:*

*1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes”.*⁴⁰

Uno de los deberes fundamentales y mencionando la palabra que refleja esta artículo son primordiales es la garantía de que no exista discriminación de ninguna clase respecto de todos los derechos constantes en nuestra Carta Fundamental, así como de los tratados internacionales, sobre todo en especial atención a la salud, a la educación, a la alimentación, a la seguridad social y al líquido vital, pudiéndonos dar fácilmente cuenta que se trata de un derecho importantísimo que debe ser respetado y garantizado.

En la Sección Octava de la Constitución, se trata acerca del trabajo y seguridad social señala:

⁴⁰ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”⁴¹.

En este importante artículo se resalta el derecho a la seguridad social a la que tenemos todos, el cual se considera de carácter irrenunciable de todo y cada uno de los pobladores de nuestro país, también como un deber y una responsabilidad primordial del estado. Esta seguridad señala que es regida por los importantes principios como son equidad, es decir para todos por igual, la eficiencia, la cual hemos visto a través de la historia que se cumple a medias; la subsidiariedad, la suficiencia, transparencia y participación, los cuales deben ser la base de la misión y de la visión de esta institución que debe proteger sobre todo la salud de los ecuatorianos.

⁴¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

En el inciso segundo artículo se habla del tema de mi tesis, referente a que el Estado en esta parte indica que garantiza el pleno y efectivo goce de este derecho, incluso a las personas que realizan trabajo no remunerado dentro de los hogares, el cual no ha sido cumplido desde la promulgación de nuestra Constitución ya hace cinco años de plena vigencia.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras

formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo⁴².

4.3.2. Código de Trabajo

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismos legales para solventar controversias o reclamar derechos. De éste modo, el código de trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

⁴² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones- año 2008

“Artículo 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”⁴³.

Ya en los conflictos laborales colectivos encontramos el derecho de huelga, siempre y cuando el mismo se encuentra enmarcado en la ley.

“Artículo 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo”⁴⁴.

Este artículo habla del procedimiento en el caso de la presentación del pliego de peticiones, el cual se indica deberá ser presentado ante la Inspectoría de Trabajo. En el último inciso se hace referencia a la

⁴³ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador.

⁴⁴ *Ibíd*em, Art. 468

conformación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual a mi parecer no debería ser conformado, es más no debería realizárselo.

“Artículo 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto”⁴⁵.

Este artículo refiere el hecho de llegar a un acuerdo, se deberá suscribir una acta entre las partes, con lo que se daría por terminado el conflicto.

“Artículo 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan

⁴⁵ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones⁴⁶.

Este artículo indica la necesidad de convocar a mediaciones obligatorias, buscando la conciliación entre las partes, en el caso de un acuerdo quedará en actas, caso contrario deberá ser conocido por el Inspector de Trabajo.

⁴⁶ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

“Artículo 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego”⁴⁷.

En este artículo es en el que me encuentro en total desacuerdo por un lado se habla de la conformación de dicho tribunal, en todos sus miembros tienen directo interés en la empresa, y por otro en cambio prohíbe la conformación se existiera tal interés, luego se habla de prevaricato en el caso de que alguno demostrare tal interés cuando todos sus integrantes lo poseen de acuerdo a la naturaleza, además de que manejan figuras jurídicas, a las que no siempre se encuentran preparados para asumir,

“Artículo 477.- Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se

⁴⁷ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria”⁴⁸.

Para la conciliación este artículo señala que se las escucha a las partes, en donde el tribunal, señalando que en el caso de que se llegue a un acuerdo, las partes debe firmar el acta correspondiente.

“Artículo 479.- Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días”⁴⁹.

Esta es otra diligencia dentro de la cual considero que tiene que actuar una persona conocedora de la ley, puesto que la sana crítica y el análisis pormenorizado de la prueba a aportar no puede ser aplicado con una persona que no conozca de leyes, excepto el delegado de la Inspectoría de Trabajo, que siempre se ha demostrado se encuentra parcializado hacia el trabajador. Esto tanto en la evacuación de la prueba correspondiente, así como para la resolución.

“Artículo 480.- De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de

⁴⁸ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁴⁹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal”⁵⁰.

Se trata este artículo de poder indicar que las sesiones obligatorias para todos sus miembros, los cuales si no pueden asistir tendrán que enviar suplentes.

“Artículo 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

⁵⁰ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

*No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria*⁵¹.

Aquí se señala que el recurso de apelación, el cual debe ser presentado ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

*“Artículo 482.- Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación*⁵².

Este recurso debe ser presentado como el artículo lo señala ante el Director Regional de Trabajo, en el caso de El Oro y Loja, será el del Azuay, el cual debe ser elevado en el término de dos días.

“Artículo 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.- Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en

⁵¹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵² *Ibíd*em

*las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza*⁵³.

La jurisdicción se trata en este artículo, respecto a las regionales para la conformación es el Tribunal Superior de Mediación y Arbitraje y quien debe conocer de acuerdo a la zona que la provincia pertenezca.

“Artículo 487.- Integración de los tribunales superiores.- Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y,

b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

⁵³ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

*Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces*⁵⁴.

Este Tribunal deberá ser conformado por el Director Regional de Trabajo, así como dos empleadores y dos trabajadores, situación que tampoco pienso debería ser lo más adecuado en la administración de justicia.

“Artículo 488.- Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oír a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

⁵⁴ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo”⁵⁵.

En el artículo precedente se habla del trámite del recurso de apelación, después del cual no existirá recurso alguno, como se puede observar en esta etapa también se realizan varias diligencias que para mi punto de vista únicamente deben ser dirigidas por el Director Regional, pero la presencia de los vocales, ¿para qué sirve?, todo esto para mi punto de vista carece de justicia.

“Artículo 489.- Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo”⁵⁶.

Estas resoluciones deben ser ejecutadas de forma obligatoria, tal como se estipula respecto a los contratos colectivos de trabajo.

⁵⁵ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

⁵⁶ *Ibíd*em

“Artículo 521.- Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas”⁵⁷.

Este artículo trata en el caso de que los fallos no se encuentren conforme a derecho se necesita más burocracia, en razón de que no resuelve un conocedor de derecho investido de jurisdicción y competencia.

“Artículo 522.- Regulación de honorarios.- El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

⁵⁷ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos⁵⁸.

Lo preceptuado en el artículo que precede, es un gasto innecesario, puesto que si sería un juzgador el que resuelva éstos conflictos, no habría existencia de honorarios. Esta como otras son las circunstanciadas por las cuales la representatividad en los sindicatos es tan apreciada entre sus miembros.

“Artículo 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

⁵⁸ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

*Cualquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito*⁵⁹.

Este artículo explica que cualquier cantidad de dinero que reciban los miembros de estos tribunales, aparte de sus honorarios se lo considera como delito de concusión, el cual de comprobarse tiene una impuesta constante en el Código Penal.

Como se ha visto a lo largo de éste análisis, las disposiciones no son las más adecuadas y las más acertadas en la búsqueda de la verdad y la justicia en los conflictos colectivos que se puedan generar en el ámbito laboral. Considero y sostengo que es un juzgador el que debe resolverlos, más no un tribunal que sería juez y parte del conflicto, y que no es un conocedor del Derecho, mal podría entonces resolver de acuerdo a los principios universales que rigen el Derecho a nivel mundial.

⁵⁹ Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013. Quito – Ecuador

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales

Los materiales que he empleado para el desarrollo de la presente tesis fueron en el acopio teórico, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas, diccionarios, textos jurídicos, internet, la biblioteca en carta disponible, entre los principales.

Para la recopilación empírica utilicé, cuestionarios impresos para las encuestas, grabadora para las entrevistas y fichas de estudio para estudio de casos y un cuaderno de campo.

5.2. Métodos

El presente trabajo de investigación lo realice mediante la utilización del método científico dentro del cual la observación, el análisis, la síntesis y la experimentación fueron los procesos lógicos requeridos para alcanzar el conocimiento científico.

El Método Hipotético Deductivo, lo emplee para lograr la formulación precisa y específica del problema y la propuesta de los objetivos.

5.3. Técnicas

Las técnicas empleadas para la revisión de la literatura, principalmente fueron el fichaje bibliográfico nemotécnico, teniendo como fuentes principales de consulta la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y los diferentes portales de la internet, donde obtuve acceso a diferentes páginas oficiales que me proporcionaron la información requerida.

En lo referente al acopio empírico, la selección de las muestras poblacionales, para el caso de las encuestas las dirigí a profesionales del derecho y la encuesta a distinguido expertos en la materia que aportaron de forma importante e indispensable al desarrollo de la presente tesis.

Las encuestas aplicadas dentro de la investigación de campo, las realice en forma escrita y de carácter cerradas, el cuestionario estuvo compuesto por seis preguntas y los resultados de las mismas fueron tabulados utilizando un cuadro en el constaron la variable, frecuencia y el porcentaje correspondiente a cada una y representadas en gráficos tipo pastel; en el caso de las entrevistas fueron de carácter oral utilizando una grabadora para luego reproducirlas en el papel y luego fueron analizadas en forma individual mediante la presentación, interpretación y análisis; título que se encuentran en forma implícita después del gráfico de cada pregunta.

6. RESULTADOS

6.1. Resultado de las Encuestas

PRIMERA PREGUNTA

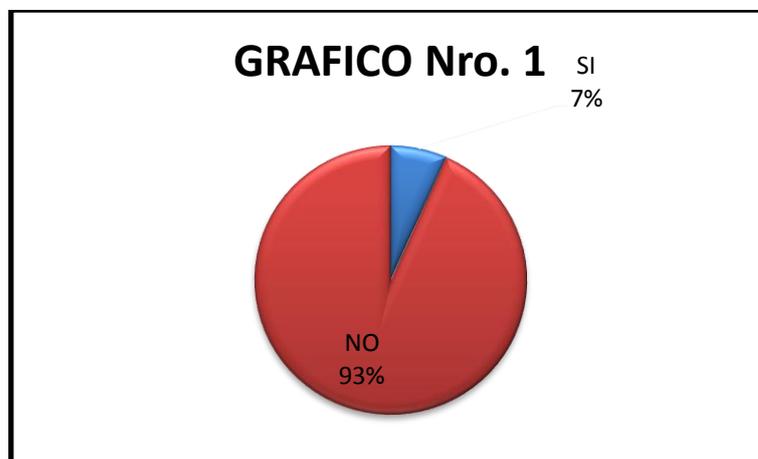
¿Piensa Usted que los conflictos laborales y colectivos son resueltos de forma efectiva por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que se forman?.

CUADRO Nro. 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	6,67%
NO	28	93,33%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Ramiro Domínguez



INTERPRETACIÓN

El universo de encuestados que es de 30 personas, 28 que corresponden al 93,33%, indican que los conflictos colectivos no son resueltos de forma eficaz por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y, el 6,67% que son 2 personas, piensan en cambio que si hay eficiencia en sus resoluciones.

ANALISIS

Por lo que expone la mayoría de los encuestados, si se encuentran de acuerdo en las falencias existentes en las resoluciones que dictan los Tribunales de Mediación y Arbitraje formados en el momento mismo del conflicto.

SEGUNDA PREGUNTA

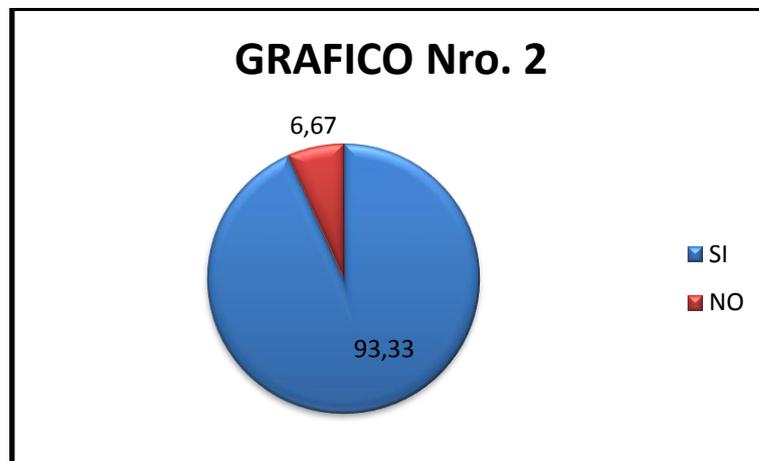
¿Considera Usted que se vulnera los derechos de los trabajadores como a la tutela judicial efectiva sometiendo sus conflictos colectivos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje y no a un Juez de Trabajo.

CUADRO Nro. 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93,33%
NO	2	6,67%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Ramiro Domínguez



INTERPRETACIÓN

El universo de encuestados que es de 30 personas, 28 que corresponden al 93,33%, creen que si existe vulneración de los trabajadores a la tutela judicial efectiva por ser sometidos a los Tribunales de Mediación y Arbitraje y no a un Juez de Trabajo, mientras que el 6,67% que son 2 personas, opinan lo contrario.

ANALISIS

Las personas encuestadas en su mayoría manifiestan que la tutela judicial efectiva es un derecho al que deberíamos tener acceso todos los ecuatorianos, sin distinción si al ser trabajadores y se encuentran asociados van a ser resueltos sus problemas por un Tribunal recién formado y no por un juez capacitado para el efecto.

TERCERA PREGUNTA

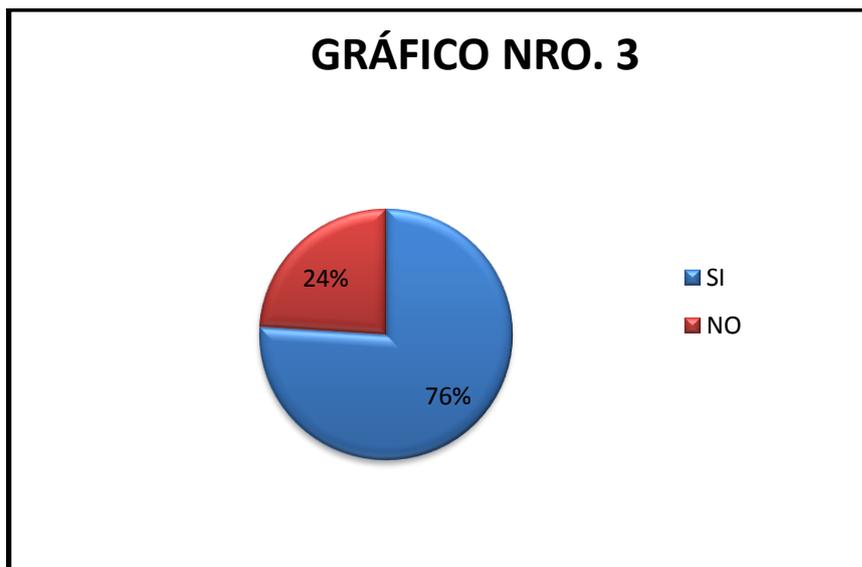
¿Piensa Usted que los conflictos colectivos entre los trabajadores resueltos por medio de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, vulnera los derechos de los mismos, cuando se establece que tal tribunal sea conformado por las partes y el Inspector de Trabajo, autoridad laboral administrativa, más no investido de jurisdicción, para resolver esta clase de conflictos, por lo que es necesario que se reforme el cuerpo legal laboral ecuatoriano?

CUADRO Nro. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	76%
NO	07	24%
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Ramiro Domínguez



INTERPRETACIÓN

Del total de las personas encuestadas, el 76,6% que constituyen 23 personas creen que no deberían resolverse de esta forma los conflictos colectivos de los trabajadores, mientras que el 23,3% considera lo contrario

ANALISIS

Las personas encuestadas manifiestan que tanto los empleadores como los trabajadores no se pueden constituir en juez y parte para la resolución de sus propios conflictos y lo que se debería propender es a una persona imparcial y investida de autoridad concedora y especializada en Derecho para que cumpla con tal función.

CUARTA PREGUNTA

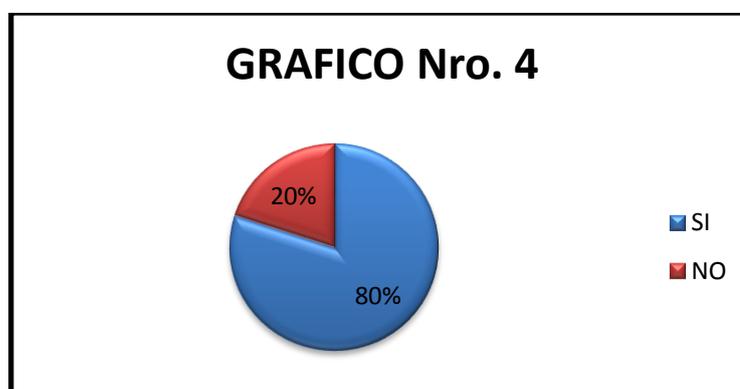
¿Considera Usted que al formarse estos Tribunales de Conciliación y Arbitraje por los mismos representantes de trabajadores y empleadores no existiría imparcialidad en las decisiones adoptadas?

CUADRO Nro. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20 %
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Ramiro Domínguez



INTERPRETACIÓN

De las personas encuestadas el 80% de las mismas consideran que no existe imparcialidad al conformarse estos Tribunales de Conciliación y

Arbitraje, mientras que el 20% de la población encuestada manifiesta lo contrario

ANALISIS

Las opiniones de las personas encuestadas van en el sentido de determinar que pueden existir varias circunstancias negativas para que la resolución sea apegada a la imparcialidad, puesto que al convertirse en juez y parte los mismos miembros del Tribunal, siempre van a buscar sus propios intereses mas no la justicia y la verdad.

QUINTA PREGUNTA

¿Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para establecer la jurisdicción a un juez de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos en nuestro país?.

CUADRO Nro. 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	--	--
TOTAL	30	100%

Fuente : Encuestas realizadas

Elaboración: Ramiro Domínguez



INTERPRETACIÓN

El total de los encuestados que son 30 personas que corresponde al 100%, se encuentran de acuerdo en la propuesta de reforma legal al Código de Trabajo para establecer la jurisdicción a un juez de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos en nuestro país.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

Para la realización de la investigación, en el proyecto propuesto se encuentran planteados un objetivo general que es el siguiente:

Realizar un estudio de carácter jurídico, social y doctrinario respecto a las asociaciones de trabajadores en el Ecuador

Este objetivo fue comprobado a través de la realización de la revisión literaria, en donde por medio de marco conceptual, se realizó un estudio de los de conceptos más importantes de la presente temática, en el marco doctrinario se abordó el estudios de las principales directrices en el ámbito del derecho laboral y colectivo y a través del marco jurídico, se realizó un estudio analítico de las disposiciones pertinentes que refuerzan mi punto de vista

- El primer objetivo específico que se refiere a: **“Demostrar jurídicamente las consecuencias que ocasiona la resolución por parte de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje los conflictos colectivos laborales en nuestro país.”**.

Durante el análisis del Marco Doctrinario se realizó un estudio profundo de la evolución del derecho laboral en el Ecuador. Además en la pregunta Nro. 2

la gran parte de la población encuestada se encuentra de acuerdo en que las consecuencias que se derivan de esta clase de resolución no son las más convenientes.

- El segundo objetivo específico, que trata de: **“Determinar que se vulneran derechos constitucionales como el acceso a la tutela judicial efectiva, y demás principios que rigen el ordenamiento jurídico ecuatoriano”**.

Este objetivo en la elaboración del marco jurídico en donde se hace un análisis minucioso del derecho al trabajo en la Constitución de la República del Ecuador, y en el Código de Trabajo además puede ser comprobado a través de la pregunta Nro. 3 vulnerando derechos constitucionales como la tutela judicial efectiva.

El tercer objetivo específico: ***“Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para establecer la jurisdicción a un juez de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos en nuestro país”***.

Este objetivo se cumple porque la totalidad de los encuestados y entrevistados de la quinta pregunta están de acuerdo, que se debe proponer una reforma al Código de Trabajo, para establecer la jurisdicción y competencia a un juez de lo laboral, para la resolución de conflictos en nuestro país.

7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis presentada en el proyecto de investigación se fue la siguiente:

“Los conflictos colectivos entre los trabajadores resueltos por medio de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, vulnera los derechos de los mismos, cuando se establece que tal tribunal sea conformado por las partes y el Inspector de Trabajo, autoridad laboral administrativa, más no investido de jurisdicción, para resolver esta clase de conflictos, por lo que es necesario que se reforme el cuerpo legal laboral ecuatoriano”, la cual pudo ser contrastada en su totalidad debido a que se realizó un análisis coherente a lo relacionado a la normativa antes señalada en el marco jurídico, además de ello en la aplicación de la encuesta ya que en la pregunta Nro. 3 de la misma la mayoría de las personas piensan que si se vulneran los derechos a la tutela judicial efectiva de las personas trabajadoras y que se encuentran en un colectivo.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA

Es importante mencionar que existe una urgente necesidad en que la Asamblea Nacional elabore un nuevo Código de Trabajo, por cuanto el vigente se encuentra con muchísimos vacíos legales que deben solucionarse a la brevedad posible.

En cuanto a la legislación laboral para la resolución de conflictos colectivos es necesario que los mismos se establezcan de mejor forma para evitar los

inconvenientes que ya se han suscitado en nuestro país. Si bien es cierto existen los Comités ya establecidos, no se puede descartar que exista corrupción y manipulación a la hora de firmar los contratos colectivos, además de ello deben respetarse los derechos y garantías de la justicia en el país, la misma que debe contar con jueces probos y especializados que son quienes deben resolver los conflictos suscitados ya sean personales o colectivos por el bien del país.

En el Marco Jurídico se han analizado cada una de las disposiciones así como se han establecido las falencias existentes que deben cambiarse para mi punto de vista, el hecho de eliminar los Tribunales de Mediación y Arbitraje y establecer la jurisdicción y competencia a los jueces laborales de todo el país.

8.- CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de campo y doctrinario estimo que he llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: La legislación laboral se encuentra totalmente caduca siendo urgente la necesidad de la elaboración de un nuevo Código del Trabajo.

Segunda: Los conflictos colectivos son resueltos por los mismos trabajadores y empleadores como parte de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, convirtiéndose así en juez y parte de ello.

Tercera: Se vulnera el derecho de todas las personas a la tutela judicial efectiva, por cuanto no son resueltos por jueces de lo laboral estos conflictos colectivos.

Cuarta: Los jueces de lo laboral son las personas capacitadas y especializadas en esta rama investidas de jurisdicción y competencia para la resolución de conflictos

Quinta: Los conflictos colectivos muchas de las veces son solucionados por acuerdos previos entre representantes de trabajadores y empleadores reinando la corrupción en dichos acuerdos.

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que presento en la presente tesis son las siguientes:

Primera: A la Asamblea Nacional, para que realice de forma urgente un nuevo Código del Trabajo.

Segunda: A los representantes de los trabajadores para que ejerzan dicha representación con la ética que corresponde al desarrollo de dichos cargos.

Tercera: A las escuelas de Derecho del país, para que organicen charlas, cursos y seminarios acerca del Derecho Laboral en todo su contenido.

Cuarta: A la Asamblea Nacional, para que sugiera el cambio de jurisdicción a los jueces de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LEY REFORMATORIA ASAMBLEA NACIONAL CONSIDERANDO

Que, es deber prioritario de la Función Legislativa, adecuar el marco Jurídico a los actuales requerimientos de la sociedad ecuatoriana.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, protege el trabajo como un derecho irrenunciable de las personas, y como deber y responsabilidad primordial del Estado.

Que, es necesario contemplar una nueva legislación que resuelva de una vez los conflictos laborales colectivos.

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 120, numeral 6, de la actual Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. Innumerado 1.- Deróguese el Capítulo II del Título V referente a los conflictos colectivos.

Artículo Innumerado 2.- Añádase un Artículo después del Artículo 466 que dirá:

En el caso de suscitarse conflictos colectivos, se resolverán en primera instancia en la Inspectoría de Trabajo, quien recepcará la respectiva denuncia del conflicto firmada por un representante de los trabajadores, quien deberá fijar día y hora para que se lleve a efecto la Audiencia de Conciliación en donde de llegarse a un acuerdo se sentará en el Acta correspondiente, caso contrario deberá sentar la respectiva razón que no se ha llegado a un acuerdo.

De no llegarse a un acuerdo el colectivo podrá presentar la respectiva demanda ante uno de los Jueces de lo Labora debiendo ajustarse al procedimiento Oral constante en el Código de Trabajo, pudiendo para ello también nombrar un representante

Art. 3.- La presente Ley Reformatoria al Código de Trabajo, entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los tres días del mes de mayo del año 2014.

F) El Secretario

F) El Presidente

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008.
- VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO, Carlos, SÁNCHEZ – CASTAÑEDA, Alfredo. La Justicia Laboral; administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas – Universidad Autónoma de México, México 2005, en www.bibliojuridica.org/libros/4/1/600/4pdf
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. Editorial DATASCAN S.A. Guatemala, Primera edición. Año 2009
- GOLDSTEIN Mabel, “DICCIONARIO CONSULTOR MAGNO”. Editorial Círculo Latino Austral S.A. Buenos Aires – Argentina. Año 2008
- <http://www.nodo50.org/opcion/219/opinion2.php>
- www.wikipedia.org/seguridadesocial
- <http://definicion.de/seguero-social/#ixzz2Xpa4IET0>
- Organización Mundial del Trabajo en www.oit.org
- <http://www.definicionabc.com/social/hogar.php#ixzz2XtaAlao0>
- VARIOS AUTORES. Programa Andino de Derechos Humanos. Enero del 2012. Universidad Andina Simón Bolívar
- <http://www.iccc.es/2008/05/breve-historia-de-la-seguridad-social/#sthash.HSZS8yIl.dpuf>
- <http://www.es.catholic.net/familiayvida/154/294/articulo.php?id=48901>
- <http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/fam-wrks.htm>

- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2013.
- Almansa Pastor, J.M.: Derechos de la Seguridad Social. 7ª edición unificada. Madrid 1981
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2010.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Año 2011.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. Introducción al Derecho de la Seguridad Social. Tirant lo blanch, Valencia, 2008
- DEL VALLE, J.M. y RABANAL, P. Derecho de Seguridad Social. Cinca, Madrid, 2007
- INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. PRIMERA EDICIÓN, 2007. “Guía básica de información de seguridad y salud en el trabajo”.
- García Marcos, C.: “El papel de la Seguridad social en la nueva economía”, en Seguridad Social una perspectiva histórica. Colección Seguridad Social, nº 22. Mº de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid 2001.
- Tamburi, F.: “La Seguridad Social en América Latina: Sentencias y perspectivas”. México 1985
- http://www.silviasalgadoandrade.com/index.php?option=com_content&view=article&id=322:ley-de-seguridad-social-para-mujeres-que-realizan-trabajo-domestico-no-remunerado&catid=10:comision-derechos-trabajadores&Itemid=13

- http://siis.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/seminario_genero2010/doc/2008/Doc_Tematico_sobre_Uso_del_Tiempo.pdf
- <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/439-el-trabajo-domestico-no-remunerado-equivale-a-217-del-pib>
- Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio. Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Año 1997.

11. ANEXOS

11.1. Encuesta

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

1. ¿Piensa Usted que los conflictos laborales y colectivos son resueltos de forma efectiva por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que se forman?.

SI () NO ()

Porqué.....
.....

2. ¿Considera Usted que se vulnera los derechos de los trabajadores como a la tutela judicial efectiva sometiendo sus conflictos colectivos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje y no a un Juez de Trabajo?.

SI () NO ()

Porqué.....
.....

3. ¿Piensa Usted que los conflictos colectivos entre los trabajadores resueltos por medio de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, vulnera los derechos de los mismos, cuando se establece que tal tribunal sea conformado por las partes y el Inspector de Trabajo, autoridad laboral administrativa, más no investido de jurisdicción, para resolver esta

clase de conflictos, por lo que es necesario que se reforme el cuerpo legal laboral ecuatoriano?

SI () NO ()

Porqué.....
.....

4. ¿Considera Usted que al formarse estos Tribunales de Conciliación y Arbitraje por los mismos representantes de trabajadores y empleadores no existiría imparcialidad en las decisiones adoptadas?

SI () NO ()

Porqué.....
.....

5. ¿Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para establecer la jurisdicción a un juez de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos en nuestro país?.

SI () NO ()

Porqué.....
.....

Gracias por su colaboración

11.2. PROYECTO

1. TEMA

“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”

2. PROBLEMÁTICA

Es importante indicar que dentro del ámbito laboral el Código del Trabajo es el instrumento legal que ampara a los trabajadores y las relaciones con sus empleadores. Cuando los trabajadores han constituido ya sea un comité de empresa o un sindicato, se encuentran inmersos dentro del contrato colectivo celebrado por los mismos, situación que se ha venido manejando dentro del país.

El problema se suscita cuando existen conflictos colectivos, y los mismos por medio de un pliego de peticiones pliegan a la huelga para reclamar sus derechos, sin embargo para poder dirimir estos conflictos se forma la denominada mediación obligatoria, la cual no debería ser “obligatoria”, ya que la mediación como tal es un método alternativo de solución de conflicto, y si no es solucionado por ello, se deben someter a un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado por los mismos trabajadores, dos

empleadores y el Inspector de Trabajo, lo que para mi punto de vista no es efectivo ni correcto, puesto que la autoridad investida para juzgar debe ser un Juez, tal como lo señala el Código de la Función Judicial, más no este tribunal integrado intinerantemente, conformado por las partes interesadas y una autoridad administrativa, situación que ocurre de igual manera con la segunda instancia, cuando la decisión de este Tribunal es apelada se conforma en las ciudades principales los Tribunales Superiores. Un juez investido para ejercer jurisdicción, es la persona más adecuada para resolver conflictos laborales, por ello siguen existiendo problemas dentro de las empresas y sus sindicatos y/o comités, por lo que la situación cada vez se hace más caótica.

3. JUSTIFICACIÓN

El propósito general de la presente investigación previa a la obtención del Título de Abogado, es establecer la **“NECESIDAD DE REFORMAR EL CÓDIGO DE TRABAJO PARA ESTABLECER LA COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ECUADOR”**

La Universidad Nacional de Loja; como institución de tipo académico de formación propicia la capacitación profesional estrechamente ligado con los problemas sociales existentes, lo que nos permite como futuros profesionales, ubicarnos en la realidad nacional y aportar con modestos criterios a la solución de dichos problemas. La investigación científica por su

parte presente en los programas de pregrado permite generar conocimientos a un alto nivel y brindar soluciones aplicables.

En la presente temática, se piensa que es necesario realizar un cambio en el procedimiento, lo cual no es claro ni preciso en la legislación actual.

La presente investigación gira en torno a la existencia de un problema jurídico y social trascendente y actual, de una importancia que alcanza una trascendencia en el estudio jurídico contemporáneo. Además de ello debo manifestar que cuento con la bibliografía necesaria que me permitirá realizar una fundamentación importante al tema planteado.

Espero con este trabajo investigativo aportar a una comprensión teórico práctica de los diferentes aspectos que rodean el derecho laboral, y sobremanera el derecho colectivo laboral de los trabajadores y la forma en cómo se resuelven los problemas colectivos de los mismos en nuestro país.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio de carácter jurídico, social y doctrinario respecto a las asociaciones de trabajadores en el Ecuador

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Demostrar jurídicamente las consecuencias que ocasiona la resolución por parte de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje los conflictos colectivos laborales en nuestro país.
- Determinar que se vulneran derechos constitucionales como el acceso a la tutela judicial efectiva, y demás principios que rigen el ordenamiento jurídico ecuatoriano.
- Proponer un proyecto de reforma legal al Código de Trabajo, para establecer la jurisdicción a un juez de lo laboral para la resolución de conflictos colectivos en nuestro país.

5. HIPÓTESIS

Los conflictos colectivos entre los trabajadores resueltos por medio de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, vulnera los derechos de los mismos, cuando se establece que tal tribunal sea conformado por las partes y el Inspector de Trabajo, autoridad laboral administrativa, más no investido de jurisdicción, para resolver esta clase de conflictos, por lo que es necesario que se reforme el cuerpo legal laboral ecuatoriano.

6. MARCO TEÓRICO

*“La Asociación de trabajadores es una organización clasista constituida y conformada por trabajadores, sea de una misma empresa, de varias empresas, por rama de actividad o de una circunscripción territorial determinada con la finalidad de defender los derechos e intereses de los trabajadores”.*⁶⁰

En el sector privado es el organismo encargado de suscribir el contrato colectivo de trabajo siempre que no existe el Comité Central Único, y estará conformada con el mayor número de trabajadores que equivalgan a más de cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

Las asociaciones de trabajadores serán protegidas por el Estado cuando persiguen ciertos fines como: capacitación profesional, la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo, apoyo a la formación de cooperativas o cajas de ahorro y todos aquellos fines que procuren mejorar la situación económica o social de los trabajadores.

Contrato Colectivo de Trabajo

El Código de Trabajo en su Art. 220 define al contrato colectivo como:
“Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de

⁶⁰ HERRERA, Alexandra y JHAYYA Alberto. DICCIONARIO DERECHO LABORAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008. Quito – Ecuador.

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”⁶¹

Carlos Martín González, manifiesta: “*contrato colectivo de trabajo, no es otra cosa que un convenio, en que los trabajadores organizados, pactan colectivamente y en mejores condiciones que individualmente, las bases que regirán la relación obrero – patronal durante la vigencia de dicho convenio*”⁶².

El contrato colectivo constituye fuente importante del Derecho del Trabajo, ya que generalmente incorpora preceptos para derechos y obligaciones independientes, adicionales a lo que manda el Código Laboral y leyes especiales en beneficio del trabajador, no es menos cierto, que sin menoscabar, ni crear preceptos contrarios a la Constitución, los contratantes: empleadores y trabajadores, pueden excluir de los beneficios de tales contratos a ciertos funcionarios.

Conflicto Colectivo de Trabajo

El Diccionario Jurídico Espasa manifiesta: “*El conflicto colectivo es una controversia entre una pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta*

⁶¹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador.

⁶² GONZÁLEZ, Carlos Martín. Práctica Laboral, Editorial Edino. Guayaquil. Año 1994. Pág. 20

*ajena. Repercute de forma indiferenciada sobre una colectividad de trabajadores en cuanto tal, es decir, concurre un interés colectivo de clase, de grupo, de categoría etc....”*⁶³

Es una pugna suscitada entre las partes que intervienen en la relación laboral o respecto de las clases laborales, cuando las pretensiones sociales y económicas del trabajador o de los trabajadores involucrados, demandadas al empleador, tales como mejoras de las condiciones laborales, negociación del contrato colectivo o alcance de derechos no reconocidos a su favor, no son atendidas o son denegadas total o parcialmente por el empleador.

Nuestro Código de Trabajo regula dentro de los conflictos colectivos a la huelga y al paro, dos instituciones diferentes por sus motivaciones y sujetos activos, pero que involucran a las dos fuerzas actuantes en la relación laboral, trabajador y empleador, y en su pluralidad.

Inspector del Trabajo

Autoridad administrativa que tiene a su cargo a la Inspección del Trabajo como dependencia de las Direcciones Regionales del Trabajo; ejerce su competencia dentro de la circunscripción provincial para la que fue designado o nombrado, dentro de todos los aspectos derivados de las

⁶³ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa. Madrid – España. Año 2001. Nueva Edición.

relaciones contractuales laborales durante su vigencia, o durante su finalización y posterior finiquito.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO SINDICALISTA EN EL ECUADOR

La libertad sindical es un derecho laboral que garantiza a las y los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de políticas económicas y sociales.

“Las y los trabajadores, en forma autónoma e independiente, sin ningún tipo de distinción o discriminación y sin requerir autorización previa tienen derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes, afiliarse o retirarse de ellos, con observación de la ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones. La libertad sindical además, es un factor determinante del derecho social, a fin de que trabajadores, empleadores y gobiernos, negocien en condiciones de igualdad”⁶⁴.

MARCO JURÍDICO PERTINENTE

Constitución de la República del Ecuador

El Art. 172 de la Constitución de la República señala:

⁶⁴ <http://derechostrabajadores.wordpress.com/tag/ecuador/>

“Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la constitución, a los tratados o instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley”⁶⁵

Este artículo señala que es necesario que los jueces y juezas son quienes deben administrar justicia en el Ecuador, más no las autoridades administrativas, como se ha venido realizando anteriormente.

Reconocimiento de la libertad sindical a nivel internacional

La libertad sindical y el derecho de sindicación son reconocidos en diversos tratados internacionales como:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.

⁶⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012

- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.
- El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

Jurisdicción

Se dice que la jurisdicción y la competencia nacen de la ley, en cuanto a que ella lo prevé y lo instaura:

“Art.7 del Código Orgánico de la Función Judicial.- la jurisdicción y la competencia nacen de la constitución y la ley. Solo podrán ejercer la potestad jurisdiccional las juezas o jueces nombrados de conformidad con sus preceptos”.

Pero en los hechos cuando comienza para la persona el ejercicio de esta facultad; para los integrantes de la justicia ordinaria, cuando se posesionan del cargo, para la justicia ordinaria, cuando se posesionan del cargo, para la

justicia arbitral, por ejemplo, desde que la cláusula arbitral por acuerdo libre y voluntario de las partes, confiere a Jueces Árbitros las facultades para dirimir la controversia, que entre los comprometidos con esa cláusula pudiera surgir. Para la jurisdicción, facultades y procedimientos.

El Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial señala:

“La función judicial por intermedio de las Juezas y Jueces tiene del deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes cuando sean reclamados por sus titulares”⁶⁶

Y el Art. 28 del mismo cuerpo legal señala:

“Los jueces deberán juzgar, hacer que se ejecute lo juzgado....no podrán excusarse de ejercer autoridad o fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de las mismas y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a la materia”⁶⁷

La tutela judicial efectiva comprende entonces:

⁶⁶ Código Orgánico de la Función Judicial. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012.

⁶⁷ *Ibíd*em

- Garantizar el acceso a la justicia, de manera gratuita, sin exigencias ni condicionamientos más allá de los que prevea la ley, a fin de hacer efectivo el libre acceso en igualdad de condiciones.
- Adecuar el Juez, su conducta, en el cumplimiento de su misión, a la normativa del marco constitucional, en atención a la supremacía y jerarquía de sus normas.
- Garantizar plenamente el ejercicio del derecho de defensa de las partes procesales.

Entre otros principios que rigen el ordenamiento jurídico del país, en donde no debería ser posible que una autoridad administrativa conforme un Comité para juzgar derechos colectivos, cuando debería ser el juez quien lo realice.

Código de Trabajo

Las disposiciones pertinentes respecto al tema son los siguientes:

“Artículo 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”⁶⁸

⁶⁸ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador.

Se reconoce en este artículo el derecho que tienen los trabajadores a la huelga, como forma de protesta por algún inconveniente suscitado dentro del trabajo.

“Artículo 468.- *Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.*

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo⁶⁹.

Es con el pliego de peticiones que deben presentarse los trabajadores a reclamar y hacer valer sus derechos, y por ello se forma este Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que no tiene principios como intermediación, tutela judicial efectiva,

“Artículo 470.- *Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección*

⁶⁹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador.

de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido

convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones”⁷⁰.

Este artículo considero yo está dentro de no me encuentro de acuerdo, puesto que la mediación un método que debe ser convenido por la partes y no constituirse en obligación para comparecer. Las normas para mi punto de vista no son coherentes a su concepción doctrinaria y deben reformarse.

“Artículo 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

⁷⁰ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador.

*El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego*⁷¹.

En este artículo se puede observar como se conforman tales tribunales, los cuales son con dos representantes de los trabajadores, dos representantes de los empleadores y el Inspector de Trabajo, quien lo presidirá. En el segundo inciso se indica que no pueden conformarlo personas con interés directo, pero esta circunstancia es relativa, ya que siempre tendrán un interés inmerso cualquiera de la partes, razón por la cual la justicia no será efectiva en la resolución.

7. METODOLOGÍA

En este proyecto de investigación se intenta desarrollar una propuesta que permita solucionar un problema práctico y de procedimiento, ya que la necesidad parte de toda la sociedad, partiendo por los estudiantes, profesionales del derecho, e incluso legisladores de la república.

Con la Documentación Bibliográfica, que se obtenga se conocerá, comparará, profundizará y ampliará, teorías, conceptos y criterios de algunos profesionales del Derecho, jueces, estudiantes, y legisladores, especialmente de la provincia de Loja, con la finalidad de establecer parámetros para orientar nuestro criterio en lo que se refiere al desarrollo del

⁷¹ Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador.

tema. Por tanto, la investigación según la intervención del investigador será de campo y de tipo observacional.

Este tipo de trabajo por su contexto trata de ampliar y reforzar el conocimiento, para procurar la satisfacción de ciertos requerimientos sociales, por este motivo su formulación y ejecución se sustentan en investigaciones documentales y de campo.

Métodos de Investigación.

Dentro de ese proyecto se realizará una profunda investigación científica y un análisis sobre el tema investigado.

Los métodos a utilizar son:

- Métodos Científico; el cual busca la cientificidad de los contenidos a través del estudio de cada uno de sus componentes; el mismo será utilizado para la revisión de literatura.

- Método Inductivo y Deductivo; los cuales me permiten ir desde lo general a lo particular y viceversa; método importante en la construcción del presente trabajo investigativo.

TÉCNICAS: Se debe considerar que la técnica es auxiliar del método, además, que es el recurso que selecciona y utiliza cada investigador,

dependiendo de su tema de investigación, para dinamizar el método y conseguir su propósito.

Para viabilizar el desarrollo de la presente investigación se utilizarán básicamente las siguientes técnicas: lectura científica, que permita fundamentar la revisión bibliográfica; conceptos, definiciones y criterios de los autores consultados a través de libros, revistas, periódicos, documentales, etc., y finalmente el trabajo de campo se lo realizará de acuerdo a las necesidades de la investigación; asimismo la técnica del fichaje, me servirá para resumir lo más importante de la temática. Cabe señalar que aplicaré también las técnicas de la encuesta; a 30 profesionales del Derecho y de la entrevista, a 5 especialistas de la materia, que me permitirán ampliar mis conocimientos relacionados con el tema y obtener una mayor y mejor fundamentación jurídica del mismo.

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

9.1. Recursos y Costos:

9.1.1. Recursos Humanos:

Investigador: Ramiro Domínguez

9.1.2. Recursos Materiales:

Adquisición de bibliografía	\$ 300,00
Materiales de escritorio	\$ 200,00
Levantamiento de texto	\$ 150,00
Publicación	\$ 50,00
Edición de tesis	\$ 50,00
Encuadernación	\$ 50,00
Imprevistos	<u>\$ 200,00</u>
TOTAL:	\$ 1000,00

9.1.3. Financiamiento: La tesis será financiada con recursos propios del postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Año 2008.
- MORÁN, Rubén. “El Código Orgánico de la Función Judicial y su incidencia en el procesalismo civil”. Editorial Edilex S.A. Año 2012. Guayaquil – Ecuador.
- HERRERA, Alexandra y JHAYYA Alberto. DICCIONARIO DERECHO LABORAL. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2008. Quito – Ecuador
- Código de Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012. Quito – Ecuador
- GONZÁLEZ, Carlos Martín. Práctica Laboral, Editorial Edino. Guayaquil. Año 1994. Pág. 20
- DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa. Madrid – España. Año 2001. Nueva Edición
- <http://derechostrabajadores.wordpress.com/tag/ecuador/>
- Código Orgánico de la Función Judicial. Corporación de Estudios y Publicaciones. Año 2012.

INDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. Abstract	4
3. INTRODUCCIÓN	5
4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	64
6. RESULTADOS	66
7. DISCUSIÓN.....	74
8. CONCLUSIONES	78
9. RECOMENDACIONES	79
9.1. Propuesta de Reforma	80
10. BIBLIOGRAFÍA	82
11. ANEXOS.....	85
ÍNDICE	108