



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

TÍTULO

“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AL TIEMPO
DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE
APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY”

TESIS PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO.

AUTOR:

EDWIN HERMÓGENES LOPEZ DIAZ

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

LOJA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN

Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO EN LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que he dirigido el trabajo de Tesis para optar por el grado de Abogado, con el título: “LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AL TIEMPO DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY”, presentado por el postulante Edwin Hermógenes López Díaz; una vez que se han cumplido con las observaciones y sugerencias realizadas de mi parte, autorizo al autor la presentación del estudio para la respectiva sustentación y defensa ante las instancias correspondientes.

Loja, diciembre de 2014

Atentamente;



Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Edwin Hermógenes López Díaz, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz

Firma: 

Cédula: 180303404-8

Fecha: Loja, diciembre de 2014

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

Yo, Edwin Hermógenes López Díaz, declaro ser autor de la tesis Titulada “**LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AL TIEMPO DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY**”. Siendo requisito para optar por el grado 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 la 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 del 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 15 días del mes de diciembre del dos mil catorce.

Firma: 

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz

Cedula: 180303404-8

Dirección: Tungurahua, Ambato, El Dorado Av. Yasuní y Rio Cutuche N° 44

Correo Electrónico: edwinlopezd@hotmail.com

Teléfono: 0995714071

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso

Tribunal de Grado: Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller.

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos.

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, por admitirme en su seno, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A mis Profesores, quienes sin escatimar esfuerzo alguno, me impartieron con generosidad sus valiosos conocimientos y experiencias en su cátedra.

A las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia en donde me formé, y de manera especial a mi Director de Tesis, Dr. Mg. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso por haber revisado con absoluta responsabilidad y dedicación, este trabajo.

A Dios, ser supremo que guía mi camino.

Edwin Hermógenes López Díaz

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Edwin Hermógenes López Díaz

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACION

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
 - 2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1. DERECHO LABORAL
 - 4.1.2. EL CONTRATO COLECTIVO
 - 4.1.3. EL TRABAJADOR
 - 4.1.4. LOS SINDICATOS
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
 - 4.2.1. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
 - 4.2.2. ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO COLECTIVO
 - 4.2.3. LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
 - 4.3. MARCO JURÍDICO
 - 4.3.1. LA PROBLEMÁTICA EN LA CONSTITUCIÓN
 - 4.3.2. LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO
 - 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
 - 4.4.1. COLOMBIA
 - 4.4.2. ARGENTINA
5. MATERIALES Y MÉTODOS
6. RESULTADOS

- 6.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS
OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.
7. DISCUSIÓN
- 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS.
8. CONCLUSIONES
9. RECOMENDACIONES
- 9.1. PROPUESTA DE REFORMA.
10. BIBLIOGRAFÍA
11. ANEXOS PROYECTO
ÍNDICE

1. TÍTULO

“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AL TIEMPO DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY”

2. RESUMEN

En nuestro país, en plena vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, los contratos colectivos duran mucho más tiempo en la negociación y en el trámite obligatorio para someterse al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por lo que es necesario que se reforme el Código del Trabajo para que se disponga que de no aprobarse el Contrato Colectivo en el transcurso de seis meses desde que se presenta el proyecto de contrato Colectivo.

Además en el Art. 224 del Código del Trabajo se estipula sobre la negociación del Contrato Colectivo, se dará transcurrido quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

De ahí que, es necesario realizar o proponer una reforma jurídica encaminada a superar esta problemática, es decir que los trabajadores puedan suscribir el contrato colectivo en el menor tiempo posible y no se tenga que dar tantas largas a su asunto colectivo.

2.1. ABSTRACT

In our country, in in full force of the Constitution of the Republic of Ecuador, collective agreements last much longer in negotiation and the compulsory process to submit to the Court of conciliation and arbitration, so it is necessary that reform of the labour code so that it has not approved the collective agreement in the course of six months since presents the draft collective contract.

Addition in article 224 of the Labour Code stipulated on the negotiation of the collective agreement, will be given within fifteen days of such notification, the parties must initiate the negotiation that will be completed within a maximum of thirty days, unless they jointly inform the labour inspector the need for a further specified period to conclude the negotiation.

Hence, it is necessary to make or propose a reform legal aims to overcome this problem, is to say that workers can sign the collective agreement in the shortest possible time and not have to give so many long to your collective matter.

3. INTRODUCCIÓN

La trascendencia legal que ocasiona la protección de los derechos de las personas y en este caso de los trabajadores está dada por la importancia que a los derechos fundamentales de las personas se les ha dado, pues, están contempladas inclusive en declaraciones y tratados internacionales y cuyo incumplimiento, puede generar procedimientos ante organismos internacionales que sancionarán a los Estados que no cumplen con los derechos fundamentales de las personas y sobre todo cuando se trata de los trabajadores.

Ante esto, cabe realizar un trabajo de investigación, donde se analiza la necesidad de reformar el Código del Trabajo para que se disponga que de no aprobarse el Contrato Colectivo en el transcurso de seis meses desde que se presenta el proyecto de contrato Colectivo, éste quedará aprobado en la forma que lo presenten los trabajadores por el Ministerio de la Ley. La trascendencia jurídica que tiene mi problema a investigar radica en que el Código del Trabajo permitirá que los trabajadores puedan contar con la posibilidad de que el contrato colectivo entre en vigencia por el Ministerio de la Ley, dada la protección estatal a los trabajadores.

De acuerdo a la metodología de la Universidad Nacional de Loja, deberá hacerse referencia, a conceptos, doctrina y el marco jurídico que engloba esta investigación.

En el capítulo específico de la Revisión de Literatura, indico aspectos del Marco Conceptual, sobre el Derecho Laboral, el Contrato colectivo, sobre Negociación

del contrato colectivo, el Trabajador y los Sindicatos. En el Marco Doctrinario, me refiero al Derecho Colectivo al Trabajo, a los Aspectos principales del Contrato Colectivo, y la negociación de los Contratos Colectivos. Y dentro del Marco Jurídico hago referencia a las Normas constitucionales que regulan el derecho al trabajo y a la contratación colectiva, la contratación colectiva y su negociación en el Código del Trabajo y sobre la negociación del contrato colectivo en la Legislación Comparada.

Los materiales y métodos, apartado en el que describo, los materiales utilizados, los métodos, los procedimientos y técnicas, que me permitieron obtener los resultados que fueron presentados en forma gráfica y comentada, también realicé la verificación de objetivos, contrastación de Hipótesis, la Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal. Finalmente presento las conclusiones, recomendaciones y la Propuesta de Reforma Jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. DERECHO LABORAL

Conocido también como derecho del trabajo pero preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, es, en la minuciosa definición de Guillermo Cabanellas quien define: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹

Esta definición es clara y completa ya que se determina que principalmente el derecho laboral es la rama del derecho que regula las relaciones entre trabajadores y patronos dentro de lo cual también se encuentra el estado, quienes solicitan los servicios lícitos y personales de las personas, presentándose una serie de circunstancias y diferencias, donde es necesaria la existencia de una regulación que posibilite la vida armoniosa entre ellos.

El mismo autor da el concepto de Derecho Laboral y lo define en “derecho industrial y obrero diciendo que se entiende por tal el conjunto de normas que rigen las relaciones jurídicas del capital y el trabajo, de patronos y obreros, sus

¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, pp.89

diferentes fases de la producción o partición y consumo de las riquezas”².

Nuestro concepto de Derecho Laboral es un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los factores de producción obrero patronal para establecer las normas de su aplicación conllevando sus relaciones a la justicia social.

4.1.2. EL CONTRATO COLECTIVO

El contrato individual de trabajo, en nuestra legislación lo define: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lisis y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”³

Como se señala, en el concepto que establece el Código Civil queda definido lo que es un contrato en términos generales, por lo tanto El Derecho Civil es de carácter privado, coloca a las partes contratantes en iguales condiciones.

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

² CABANELLAS, Guillermo. Derecho Laboral. Tomo II. Pág. 221

³ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO CIVIL libro iv página 265

“Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados. Conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de dependencia (mientras que en los contratos colectivos sí) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual”⁴.

Conviene, pues, reservar la denominación de contrato en los que hay pluralidad de sujetos; y llamar pactos colectivos de condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de carácter general acordadas por las representaciones de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

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

En su obra “Derecho Mexicano del Trabajo”, Mario de la Cueva, refiriéndose al objeto de este tipo de contrato dice: “Es fijar las condiciones de prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos colectivos de trabajo”⁵.

⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág.71

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1998. Pág. 332.

En Lecciones sobre la Legislación del Trabajo, Belella define al contrato colectivo así: “Se entiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un dador de trabajo de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de contrato estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo”⁶.

El Dr. Julio César Trujillo, distinguido tratadista ecuatoriano, en el Tomo II de su obra Derecho del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo así: “Es el convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebró”⁷.

De esta forma se conceptualiza al Contrato Colectivo que es similar por no decir idéntico a nuestro régimen jurídico, por lo que conceptualmente son muy útiles las enseñanzas de los autores a los que hice referencia.

El convenio colectivo de trabajo es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional cuyos nombres se desconocen.

⁶ BELELLA, Cesar. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Imprenta Universidad Central del Ecuador. Quito 1969. Pág. 289.

⁷ TRUJILLO. Julio Cesar. Derecho del Trabajo. Tomo. II. Ed. Universidad Católica.-Quito. 1979. Pág. 556.

4.1.3. EL TRABAJADOR

“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.

Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador Independiente o autónomo, siendo su propio dueño”⁸

Para presentar el concepto de trabajador me voy a apartar de la definición legal y cito a la doctora María Laura Valleta.

“Es el jornalero, obrero. Quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad. Es toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario y otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella.

Toda persona que ejecuta una obra o presta a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo”⁹.

Trabajador autónomo: Trabajador que realiza una actividad sin estar en relación de dependencia, no existe una prestación subordinada por el contrario, es en forma absolutamente independiente.

⁸ RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008, pág. 35

⁹ VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Pág. 660.

Trabajador calificado: El trabajador que para desarrollar sus tareas ha requerido de un cierto periodo o proceso de aprendizaje previo.

Trabajador clandestino: Se considera tal cuando el trabajador no firma recibos oficiales al percibir el salario, ni recibe los correspondientes duplicados de los recibos; no se encuentra inscrito en el Sistema Unico de Registración Laboral ni el Registro de Personal que debe llevar el Empleador, y, cuando el Empleador no efectúe las retenciones, ni las contribuciones sobre el sueldo del Trabajador correspondientes a aportes jubilatorios, obra social y demás contribuciones al sistema de la seguridad social.

Trabajador Doméstico: Quien se compromete a ejecutar, mediante remuneración, trabajos de carácter esencialmente domésticos en el domicilio del empleador.

Trabajador en relación de dependencia: Persona física que mediante una relación de trabajo o contrato laboral, se obliga a prestar sus servicios, subordinado a un empleador, percibiendo en contraprestación denominada sueldo o remuneración.

Trabajadores domésticos: Personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular.

Según la enciclopedia virtual wikipedia, “El concepto moderno de trabajador, como el de empresario, surge con la revolución industrial del siglo XIX y se consolida durante la denominada segunda revolución industrial. Esta dicotomía social, económica y productiva establecería las diferentes clases sociales:

clase capitalista (el concepto de burguesía se utiliza desde el siglo XVII) y clase obrera (proletariado o clase baja). En el manifiesto comunista, Marx y Engels, definen al conjunto de trabajadores dependientes como proletariado:

Por proletarios se comprende a la clase de trabajadores asalariados modernos, que, privados de medios de producción propios, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo para poder existir.

En la teoría marxista, frente a la burguesía, el trabajador es la clase social que no tiene la propiedad de los medios de producción. Por lo tanto, la única fuente de ingresos para los proletarios es la venta de su fuerza de trabajo.

La 'Sociedad Capitalista' se define como aquella sociedad política y jurídica basada en una organización específica del trabajo, el dinero y la utilidad de los recursos de producción, caracteres propios del capitalismo. En el orden capitalista, la sociedad está formada por clases socioeconómicas en vez de estamentos como son propios del feudalismo y otros órdenes pre-modernos. Se distingue de éste y otras formas sociales por la posibilidad de movilidad social de los individuos, por una estratificación social de tipo económica, y por una distribución de la renta que depende casi enteramente de la funcionalidad de las diferentes posiciones sociales adquiridas en la estructura de producción.

La dicotomía burgués-obrero, capitalista-trabajador, empresario-asalariado articulará la historia social y política de los países occidentales durante la segunda mitad del siglo XIX y el siglo XX. Sin embargo la complejización de los procesos productivos, su mecanización, la aparición de trabajadores cualificados y altamente cualificados, el desarrollo del sector servicios frente al

sector industrial, la aparición de nuevas figuras jurídicas y laborales -como trabajador autónomo, a veces difícil de distinguir de empresario-, el taylorismo digital y las consecuencias de la tercera revolución industrial, hacen que la realidad en las décadas finales del siglo XX y principios de siglo XIX sea mucho más compleja en su análisis y teorización”¹⁰.

El trabajador en conclusión sería la persona que realiza la prestación de servicios lícitos y personales en las condiciones legales que estipulan en el Código del Trabajo.

4.1.4. LOS SINDICATOS

En el Diccionario Jurídico de María Laura Valleta se concibe al sindicato como la “Asociación libre y democrática de trabajadores, cuyas principales finalidades son la defensa y promoción de sus intereses económicos sociales, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el pleno desarrollo de su dignidad y nivel de vida.

Se emplea especialmente hablando de las asociaciones organizadas bajo estrecha obediencia y compromiso. Representación de los trabajadores ante la negociación en las convenciones colectivas de trabajo.

Asociación constituida básicamente para defender los intereses, especialmente económicos comunes a todos los asociados. Generalmente está referida a la asociación obrera”¹¹.

¹⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>

¹¹ VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Pág. 612.

Un sindicato es una asociación estable de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Cuatro son sus notas características:

“1.- Asociación con vocación de permanencia y organización formal estable e independiente.

2.- Creado e integrado exclusivamente y excluyentemente por trabajadores por cuenta ajena. Si bien, según otra legislación los trabajadores autónomos no empleadores, parados, pensionistas y jubilados pueden afiliarse a las organizaciones sindicales.

3.- Tiene como finalidad la auto tutela colectiva de los intereses generales del Trabajo asalariado – condiciones de vida de trabajo – frente a los empresarios, sus organizaciones y poderes públicos. Estos intereses son profesionales, sociales, económicos e incluso políticos.

4.- Para desarrollar su actividad el Sindicato cuenta con diversos medios como la negociación colectiva la huelga, la representación en la empresa y la parte institucional ante organismos públicos. Así mismo, realiza labores de asesoramiento a sus afiliados, creación de entidades de previsión social, organización de cursos de formación, etc”.

Los sindicatos son entes con relevancia constitucional, como lo demuestra el hecho de que, por una parte, se reconoce que su creación es libre siempre

dentro del respeto a la Constitución y a la Ley y que, por otra parte que se declare comprendido dentro del derecho de libertad sindical el derecho a fundar sindicatos.

En este sentido los sindicatos desempeñan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores como grupo, sin que sea necesario el acto de afiliación.

Los criterios utilizados para crear los Sindicatos son variados, destacando el criterio funcional, que se requiere al tipo de actividad o profesión de los trabajadores – profesión, sector, etc. – y el geográfico que considera el lugar en el que los Trabajadores prestan sus servicios – estatal, autonómica, provincial y local – ambos criterios concluyen en la creación del Sindicato y su conjunción ha dado lugar a varios tipos de sindicatos entre los que cabe destacar:

- a) “Sindicatos de empresas: Reúne a los trabajadores que prestan sus servicios para una misma empresa, se les objeta que pueden estar incluidos por la propia dirección de la Empresa, convirtiéndose en “sindicatos amarillos”.
- b) Sindicato de oficio u horizontal: Agrupa a trabajadores en razón de su oficio, función u ocupación, con independencia del sector de actividad.
- c) Sindicato profesional: Aglutina a trabajadores pertenecientes a una determinada profesión o categoría profesional. Sin embargo, a diferencia del Sindicato de oficio normalmente lo hace dentro de una misma empresa. En concreto, se trata de profesiones muy cualificadas – pilotos, controladores aéreos, personal sanitario, etc. – o personas cuya posición es muy relevante en la empresa – técnicos, etc., -

- d) Sindicato de industria o vertical: reúne los trabajadores de una misma rama o sector de actividad con independencia de su oficio o profesión consiguiendo por tanto, una mayor capacidad de presión y negociación.
- e) Sindicato general: Aspira a la agrupación de todo tipo de trabajadores independientemente de su oficio o profesión y del sector o rama de actividad.

Al objeto de obtener mayor representatividad y, consecuentemente mayor capacidad negociadora, los sindicatos pueden agruparse mediante técnicas de asociación o afiliación – asociaciones de sindicato o sindicatos de sindicatos – en tanto que los diversos sindicatos mantienen su personalidad jurídica, estas organizaciones sindicales son personas jurídicas complejas”¹².

Los criterios de creación son básicamente funcionales y territoriales, de manera que se pueden dar entre otras, las siguientes agrupaciones sindicales:

- a) “Federaciones sectoriales o de ramas: Para su creación se toma en consideración el sector o la rama de actividad de los Sindicatos. Construcción, madera, etc., también se utiliza esta denominación para la agrupación de sindicatos que defienden los intereses de un mismo oficio o profesión – , etc. – la

Federación, así mismo, puede formar parte de organizaciones superiores.

- b) Uniones territoriales: Formadas por sindicatos de un mismo ámbito geográfico. También existen lo que se denomina “uniones del exterior,

¹² DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Pág. 1316.

que nacen a partir del Sindicato de emigrantes”. Al igual que las federaciones de rama o sector no culmina el entramado sindical.

- c) Confederaciones o Centrales Sindicales: Por encima de las federaciones y de las uniones pueden existir organizaciones que las integran, incluso junto con otros sindicatos no afiliados a éstas. Normalmente, las confederaciones extienden su ámbito a la totalidad del territorio nacional, si bien también lo hacen en algunas comunidades autónomas.
- d) Sindicatos internacionales: integrados por confederaciones sindicales. Suelen responder a principios ideológicos y actúan como coordinadores de los sindicatos nacionales”¹³.

En conclusión los sindicatos son asociaciones de trabajadores por cuenta ajena para la defensa y promoción de los intereses que le son propios. Estos intereses son esencialmente económicos y sociales pero también pueden serlo políticos, culturales y de otra especie.

¹³ DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Pág. 1316 y 1317.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

El derecho colectivo de trabajo no debe confundirse con los derechos colectivos de reciente incorporación a nuestra Carta Fundamental, los que se relacionan con particulares condiciones propias de los pueblos indígenas, negros o afroecuatorianos y otros derechos de grupo.

La Constitución política reconocía, y lo hace hoy, varios derechos que son ejercidos por los trabajadores en forma colectiva u es precisamente bajo esta denominación que se encuentran incorporados a la legislación laboral, tales como los derechos de asociación que tiene concreción en la organización sindical; la huelga, como mecanismo de solución de conflicto colectivos y el contrato colectivo de trabajo.

Varios derechos consagra la Constitución Política en favor de los trabajadores, los mismos que se hallan determinados en el artículo 35 y desarrollados en la Legislación Laboral, cuyo objetivo es la vigencia de principios del derecho social y, en esencia, están referidos a la relación entre trabajadores y empleadores en el sector público y en el sector privado, n el ámbito individual y dicen relación con varias condiciones de trabajo como el establecimiento de jornadas, horarios fiestas cívicas, vacaciones, condiciones de seguridad e higiene industrial, remuneraciones, utilidades, modalidades de trabajo, riesgos de trabajo e indemnizaciones, entro otros.

La vigencia de los derechos, que, en torno al trabajo, consagra la Constitución

tiene, en términos generales, una aplicación de carácter individual, pues cada trabajador, particularmente considerado, el beneficiario de tales derechos, en tanto el carácter contractual de su relación con el empleador goza igualmente de este carácter individual. Mas, así establecida la relación obrero - patronal, no obstante considerarse que los términos contractuales, descansan en una base de igualdad jurídica de las partes, refleja aspectos de desigualdad en tanto es el empleador quien puede imponer los términos económicos del contrato de trabajo y las condiciones en el desarrollo del mismo, desigualdad que ha buscado ser superada a fin de equilibrar, en alguna medida, las fuerzas entre el capital, representados por los empleadores y el trabajo representado por los trabajadores individualmente considerados. Al efecto la Constitución prevé determinados derechos que los trabajadores lo ejercen de manera colectiva y que reflejan la vigencia de principios del derecho social.

El Derecho Colectivo de Trabajo, es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses. Para Guerrero Figueroa el Derecho Colectivo de Trabajo, se refiere a los trabajadores y a los empresarios o patronos colectivamente, o sea, como grupos sociales, en sus similitudes y discrepancias; y a las relaciones plurales instauradas entre un conjunto de trabajadores o un sindicato y patrono”¹⁴.

El Derecho Colectivo de Trabajo estudia “las relaciones provenientes entre las

¹⁴ GUERRERO, Figueroa Guillermo, Manual de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editoria Leyer, Colombia, 2007. Pág. 572.

Asociaciones profesionales de trabajadores, empleadores o sindicatos, pero no solo se ocupan del conflicto una vez que ha sido declarado y ha devenido en huelga o en paro, sino que procura evitarlos o resolverlos mediante la conciliación o el arbitraje”¹⁵. En consecuencia, forman parte de este Derecho, los diversos sistemas de Conciliación y Arbitraje”. El Derecho Colectivo de Trabajo, en la actualidad ha tenido una trascendencia importante, porque ha evolucionado de tal manera que no solo estudia las relaciones Colectivas de Trabajo, sino que también es parte activa del desempeño de las empresas y dada la Existencia de Organizaciones y Federaciones de Trabajadores Profesionales, que son respetadas por su trabajo orientado a la lucha de clase, a la formación y apoyo de la dirigencia Sindical de los organismos afiliados; son parte de las decisiones importantes que el Estado adopta en relación al trabajo, tales como la fijación de Salarios por Sectores, la adopción de reformas, etc.

El Derecho Colectivo tiene ciertos principios típicos, que le caracterizan y diferencian de las otras instituciones del Derecho del Trabajo en General; y al mismo tiempo, sirven de guía en la interpretación de sus normas jurídicas, según Julio César Trujillo, estos principios son:

“1. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR: Por la necesidad de proteger al más débil de la relación, frente a las desigualdades sociales, económicas, culturales y políticas, ya que mediante la organización sindical pueden negociar con el patrono con cierta igualdad. En ese escenario y para subsanar esa desigualdad real, el Derecho del Trabajo ha recurrido a dos medios, uno es la intervención del Estado para amparar a los trabajadores a través de leyes que le favorezcan y de una atención prioritaria por parte del Estado, que propendan a su

¹⁵ TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador, 1987. Pág. 37.

protección para el real cumplimiento de las leyes; y por otro lado, consiste en poner en manos de los propios trabajadores algunas instituciones jurídicas que les dan el poder del cual carecen o suplen con éxito los recursos económicos o el influjo social de que se encuentran desprovistos, esas instituciones son las del Derecho Colectivo”¹⁶.

El Código del Trabajo, establece las condiciones mínimas que deben regular la relación obrero patronal, el Derecho Colectivo de Trabajo, estudia justamente la negociación que realizan los trabajadores, debidamente organizados, para establecer mejores condiciones de trabajo en la empresa y posteriormente suscribir un contrato Colectivo de Trabajo, puesto que, de modificarse mediante el contrato individual o el Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones de la Ley, siempre se aplicará las condiciones más favorables a los trabajadores, con el objeto de cumplir con el principio *in dubio pro operario*, que es parte fundamental de este proteccionismo. Cabe indicar, que la protección que se establece a favor de los trabajadores, no es únicamente en la empresa sino también como parte activa y constructiva del Estado, situación que se encuentra reflejada en su participación en algunos organismos de la empresa, tales como, el Comité Obrero Patronal; y, en instituciones del Estado como en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y en el Consejo Nacional de Salarios CONADES.

“2. AUTONOMÍA COLECTIVA: El Derecho del Trabajo, se nutre por la tesis democrática, según la cual corresponde al Estado intervenir en todos los órdenes de la vida social, en los que los hombres individualmente o en sociedades por ellos constituidas sean insuficientes o incapaces para promover

¹⁶ TRUJILLO Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador, 1987. Pág. 56.

la justicia y el desarrollo. El Derecho del Trabajo, prescribe las condiciones mínimas para que los trabajadores puedan subsistir y para que las empresas puedan progresar; entregando a los trabajadores instrumentos jurídicos que equilibren sus fuerzas; y se compromete a respetar los resultados de esas negociaciones y se reserva la facultad de intervenir cuando los propios interesados no quieran o no puedan resolver sus controversias o conciliar sus intereses. Solo en caso, de que fracase el acuerdo entre las partes, es que interviene el estado mediante el Ministerio de Relaciones Laborales, solo en forma subsidiaria para la regulación de las relaciones laborales.

3. DEFENSA DE INTERESES Y PAZ LABORAL: Esta característica se manifiesta mediante el reconocimiento de la legitimidad de las pretensiones que tienden a lograr de la otra parte, el respeto de los derechos, como reconocimiento de sus aspiraciones fundadas. Las organizaciones y los instrumentos que se estudian en el Derecho Colectivo del Trabajo, garantizan el respeto, la aplicación efectiva y práctica de las normas jurídicas vigentes, y a la vez, permiten su revisión para acomodar constantemente las condiciones de trabajo a las exigencias del lugar y del tiempo en que las relaciones laborales se desenvuelven y a las posibilidades de la empresa y de la sociedad. Se trata de propiciar acciones que hagan prevalecer los intereses, que no conlleve a la violencia ni a la eliminación de la otra parte, sino a que las partes hagan prevalecer el diálogo y el acuerdo, al cual, deberá arribarse mediante los métodos de solución de los conflictos.

4. CODECISIÓN EN LA EMPRESA: Una de las características más notables de los hombres, es la intención de intervenir en aquellas decisiones que le afectan. Las empresas, son uno de los centros donde se toman esas

decisiones, y así también se encuentra el deseo de los trabajadores de intervenir en la adopción de medidas financieras, técnicas, comerciales y de dirección de personal, etc. de las que dependa su marcha. De allí que en la empresa y en sus relaciones sociales, es donde se justifica la participación activa de los trabajadores en su vida y en su actividad, y el Derecho Colectivo es el que activa el proceso, así por ejemplo, existen áreas de exclusiva participación de los empleadores, como es su organización y régimen disciplinario, el cual se ejerce mediante el Reglamento Interno de Trabajo, el cual de conformidad con el Código del Trabajo, exige la aprobación del Director Regional de su respectiva jurisdicción, el cual será aprobado siempre que no contravenga a la Ley, sin embargo, este reglamento no puede ser modificado por voluntad exclusiva del empleador, sino que necesita la voluntad de más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa, quienes también pueden solicitar su revisión y modificación reuniendo el mismo número de trabajadores, por causas motivadas de conformidad con el Código del Trabajo.

5. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN TODOS LOS NIVELES DE LA VIDA NACIONAL: La participación de los trabajadores actualmente, ya no solo es únicamente a nivel interno de la empresa, sino que existe la voluntad de que esa participación sea en todos los órdenes de la comunidad política, especialmente en aquellos que tiene relación directa con los problemas laborales. Esta participación excede a los ámbitos estrictos del Derecho Colectivo del Trabajo y forma parte del Derecho Político y constitucional, lo mismo que del Administrativo, y aún del internacional. Esa participación es evidente en nuestra sociedad, en donde representantes de los trabajadores, trabajan por ejemplo para la fijación de salarios básicos en el Consejo Nacional de Salarios, o como representantes del Directorio del Instituto Ecuatoriano de

Seguridad Social, desde donde trabajan para mejorar las condiciones de los trabajadores”¹⁷.

Además de estos principios, Graciela Monesterolo nos indica que existen autores que complementan a los ya mencionados, aumentando tres que a su parecer son de relevancia, los primeros son de Funes de Rioja y el último de Pedreira Da Silva, según la autora:

“6. PRINCIPIO DE PUREZA: En el sentido de debe aglutinar de manera exclusiva a trabajadores, es decir, no hay porque constituir asociaciones mixtas de trabajadores y empleadores.

7. PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD: Exige que las asociaciones se centren en los intereses específicos del grupo, es decir los intereses profesionales, que son precisamente una de las condiciones para gozar de la protección del Estado, que en nuestra legislación deben de perseguir los siguientes fines: Capacitación profesional; la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorros; y los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores en defensa de los intereses de su clase.

8. PRINCIPIO DE AUTODETERMINACIÓN COLECTIVA: Por causa y efecto de la contratación colectiva en donde las voluntades individuales ceden frente a la autonomía de la voluntad del grupo”¹⁸.

Estas definiciones y principios, nos ponen de manifiesto los tres integrantes

¹⁷ MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Ecuador, 2011- Pág. 26.

¹⁸ MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Ecuador, 2011- Pág. 26.

importantes del Derecho Colectivo del Trabajo: El Derecho de Asociación Sindical, la Convención o Contrato Colectivo de Trabajo y los Conflictos Colectivos de Trabajo. El Derecho de Asociación Sindical, se encuentra en nuestra Legislación desde que se expidió la Constitución de 1929, que garantizaba el derecho sindical, que actualmente se encuentra protegido en los numerales 7 y 8 del Art. 326 de nuestra Constitución de la República que establece la libertad sindical y la obligación del Estado de protegerlas y estimular la participación democrática en las mismas. "El derecho de Asociación Sindical, que es un derecho llamado específico, está estrechamente relacionado con otros dos derechos colectivos de carácter general o inespecíficos el de reunión y asociación"¹⁹.

El Derecho de reunión, lo define Guillermo Cabanellas como "El que suele reconocerse a cada uno de los habitantes de un país para congregarse pacíficamente, en forma transitoria, con el propósito de cambiar ideas sobre fines lícitos".²⁰

Se trata del aglutinamiento de personas congregadas voluntaria y temporalmente, en forma pública o privada, para tratar asuntos de su interés, básicamente, lo importante es que esa reunión sea legal y pacífica para que sea protegida por Ley. El Derecho de Asociación, que es una consecuencia del Derecho de Reunión, y según Guillermo Cabanellas se lo puede definir como: "El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no

¹⁹ GARCÉS NAVARRO, Carmen Helena; y OSPINA DUQUE, José Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo. Mc Graw Hill, Colombia, 1999. Pág. 39.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1972

tengan el lucro por divisa”²¹, esta relación que agrupa a los hombres se realiza pero no como un simple contacto, o coincidencia; sino que se le agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más objetos, y en eso radica la diferencia de estos derechos, los cuales se encuentran protegidos en Nuestra Constitución en el numeral 13 del Artículo 66 que establece que el objeto que se persigue en gran parte de los conflictos colectivos de trabajo, es que se suscriba un contrato colectivo de trabajo, que puede definirse también como “el acuerdo en el que interviene la parte empleadora y una asociación profesional de trabajadores que fija las condiciones en las cuales se han de prestar los servicios dependientes y remunerados del sector privado y la de los obreros del sector público”²². Justamente los trabajadores alcanzan su mayor objetivo en la materialización de un contrato colectivo de trabajo, en la cual se esmeran en las negociaciones, que le permitan cristalizar sus aspiraciones de mejorar las condiciones de trabajo y por lo tanto, satisfacer los intereses de sus representados, sin este logro, su existencia sería meramente decorativa. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo en su recomendación Número 91 nos manifiesta:

“la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

²¹ TRUJILLO Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador, 1987

²² MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Ecuador, 2011. Pág. 137.

En cuanto a las características del Contrato Colectivo de trabajo, encontramos autores, que destacan características generales y específicas; en cuanto a las características generales encontramos que es un convenio de paz social que pone fin o evita el conflicto, que es un instrumento de política económica y social, y que es un convenio que ofrece flexibilidad para elaborar consensos; permite aplicar principios de equidad y justicia social; permite la participación; neutraliza las estrategias que pretenden ejercer un poder absoluto; favorece prácticas democráticas; estimula y requiere un intercambio de información. En cuanto a las características específicas, a las cláusulas del contrato se les aplican los principios de Inderogabilidad o vigencia incondicionada, inmediatez o vigencia inmediata, y minuciosidad y flexibilidad.

Para Eugenio Pérez Botija, “el conflicto colectivo de trabajo, es el nombre con el que se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en masa, que pone en riesgo la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre la imposición de una multa a sus empleados”²³. El conflicto colectivo de trabajo ha tenido como objeto básico ampliar las estipulaciones básicas respecto a relaciones laborales de trabajadores amparados bajo la legislación laboral o mejorar las condiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo. El contrato colectivo y el conflicto colectivo de trabajo, no amparan a representantes de nivel directivo de las empresas ni al personal administrativo de las entidades con finalidad social, públicas, o de aquellas, que se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

²³ PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957. Pág. 78.

4.2.2. ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo, es conocido como un convenio colectivo de trabajo, y constituye un tipo peculiar de contrato que se celebra entre una asociación de trabajadores, sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de estos. Adicionalmente, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrada por representantes de los trabajadores interesados. Debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la ley. De esa forma define también el código de trabajo vigente a esta figura de convenio colectivo en su artículo 220 cuando menciona que: contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleados o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituida, 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.

Es necesario indicar sobre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.- La conformación.

Estará compuesto por 5 vocales, siendo estos: El Inspector Provincial de Trabajo, que preside y dos designados por el Empleador y dos Trabajadores, respectivamente. El tribunal designará al Secretario, fuera de sus miembros.

No podrán ser vocales quienes tuvieran interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita, ni las personas que representaron a las partes en

la etapa de la Mediación Laboral.

2.- La competencia.

- Los Presidentes de los tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio las providencias tendientes a la sustanciación del proceso.

- Obligatoriamente deben asistir a las reuniones del tribunal de Conciliación y Arbitraje y sin su asistencia no podrá reunirse.

- Tienen las facultades necesarias para garantizar que las audiencias y reuniones se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias; pudiendo para el efecto, solicitar la colaboración de las autoridades y de los agentes de Policía Nacional.

- Para las reuniones de los tribunales de Conciliación y Arbitraje se convocará a los vocales principales y suplentes, los que podrán ser principalizados, en orden a sus nombramientos.

- El quórum del Tribunal se conforma con la asistencia de tres de sus vocales y las resoluciones se tomarán con igual número de votos a favor.

- Las pruebas solicitadas por las partes, deberá ser atendidas oportunamente y se concederán las facilidades necesarias para su debido cumplimiento.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto colectivo será resuelto por el tribunal de Conciliación y Arbitraje al momento de dictarse la resolución.

- La inobservancia a las formalidades no es causa de nulidad.

- La vacancia judicial, dispuesta en la ley Orgánica de la Función Judicial, no suspende la tramitación y sustanciación, con fines de claridad.

3.- El Procedimiento.

Recibido el expediente, remitido por la Dirección de Mediación Laboral, el Inspector provincial de Trabajo dispondrá que las partes nombradas como vocales principales y suplentes, dentro de las 48 horas y a quienes les posesionará en las 24 horas subsiguientes.

En caso de que las partes no designaran a los vocales o los nombrados no llegaren a posesionarse, la designación será cumplida por el Inspector de Trabajo.

4.- La Audiencia de Conciliación.

El Presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación, debiendo ser, por lo menos, dos días después de posesionados los vocales.

El Empleador, concurrirá personalmente o por intermedio de mandatarios debidamente autorizados y los Trabajadores, por los miembros del Directorio del Comité de Empresa o por el Comité Especial, debidamente acreditados.

Durante la diligencia, el tribunal escuchará a las partes y propondrá la base de conciliación.

No se admitirá como condición de arreglo la remoción de los trabajadores, excepto en los casos de haberse atentado en contra de la vida o los bienes del Empleador.

En caso de llegarse a un acuerdo se levantará un acta suscrita por las partes interesadas y se terminará el conflicto.

De no llegarse a la conciliación, en la misma audiencia, El tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá en término improrrogable de seis días de prueba e indagaciones, concluido se dictará el fallo, dentro de los tres días subsiguientes.

El fallo se ejecutoria en el día de la notificación, de no imponerse uno o más de los recursos admitidos por la Ley Laboral.

5.- El fallo ejecutoriado.

Las actas suscritas en las etapas de conciliación y el fallo ejecutoriado, dictado por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen el carácter obligatorio, reconocido para los contratos colectivos.

El fallo o sentencia ejecutoriado es la resolución judicial porque no admite recurso alguno, se considera como cosa juzgada y debe ser cumplida, en todos los puntos resueltos. En materia laboral, a los dos días de haberse notificado.

El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de hacer cumplir las actas y fallos que den por terminados los conflictos colectivos.

En concordancia a lo dispuesto en el Art. 605, procederá a sancionar de oficio por petición del Presidente de los Tribunales, a los Empleadores que no cumplan con las obligaciones de dar o no hacer, determinadas en las actas o fallos.

El Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje es competente para ordenar el embargo y remate de bienes, en los fallos ejecutoriados, sin perjuicio que un Juez de lo Civil haya declarado el concurso de acreedores o la quiebra del Empleador o de la empresa.

Los trabajadores pueden presentar posturas dentro del remate de los bienes de propiedad del Empleador. Cuando el avalúo de los bienes embargados sea mayor al valor del crédito, consignarán el 10%, de la diferencia. De ordenarse el embargo de bienes, por parte del presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje, que estuvieren embargados por disposición judicial (excepto por alimentos), prevalecerá lo ordenado por el funcionario laboral y el acreedor mantendrá el derecho de tercerista.

El Registrador de la Propiedad que no cancele o no inscribiere el embargo dispuesto por razón del fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de bienes inmuebles, será destituido.

La reclamación es formulada por quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un Juez o tribunal, ante el mismo Juez o superior inmediato, con el fin de que se reforme o se revoque.

Los recursos reconocidos por la ley laboral son:

- a) Aclaración;
- b) Ampliación;
- c) Apelación; y,
- d) Nulidad.

Los recursos deberán ser interpuestos dentro de los días de notificación del fallo.

El recurso de nulidad se propondrá conjuntamente con el de apelación. El recurso de apelación debe ser presentado, demostrando que la resolución ha sido obtenida por votación secreta y con el voto favorable de la mayoría absoluta de los Trabajadores.

Interpuesto el recurso en cumplimiento de los requisitos legales, el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no podrá negarlo y presentará o enviará el proceso sin ningún trámite a los miembros del Tribunal o al Directorio del Trabajo, respectivamente, dentro de los dos días posteriores.

No procede recurso alguno a la providencia que conceda la apelación ni la adhesión al recurso interpuesto por la otra parte. La Ley Laboral no reconoce el recurso de hecho.

Los tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje, conocerán y resolverán los Conflictos Colectivos del trabajo, en segunda instancia.

Los Tribunales de segunda instancia están conformados por cinco vocales, siendo éstos:

- a) El Director o Subdirector de Trabajo (presidirá).
- b) dos vocales principales y sus respectivos suplentes, designados por el Empleador y los Trabajadores, respectivamente.

El Director o Subdirector pueden ser remplazados por quien le subrogue en sus funciones y, en su ausencia el Ministerio de Trabajo, procederá a designar, debiendo un profesional del Derecho.

Los tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje funcionarán en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, con la siguiente jurisdicción provincial

Quito: Pichincha, Carchi, Imbabura, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo y Pastaza; Guayaquil: Guayas, Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, El Oro y Galápagos; y, Cuenca: Azuay, Cañar, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe.

El Trámite de Segunda Instancia.-

- a) El Director de trabajo, una vez recibido el proceso, dispondrá que las partes designen a los vocales, dentro de las 48 horas subsiguientes a la notificación y procederá a posesionarlos en las 24 horas de cumplido el nombramiento.
- b) Se fijará día y hora para que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación debiendo ser dentro de las 48 horas de posesionados los vocales.
- c) En la audiencia, el tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje escuchará a las partes, las que podrán presentar los documentos que respalden sus derechos. Cumplido el Tribunal propondrá la base de conciliación, referidas exclusivamente a los asuntos materia de la apelación.
- d) De llegarse a la transacción o conciliación, se levantará una acta suscrita por los interesados y concluirá el conflicto. El acta tendrá el carácter de obligatorio;
- e) Cuando no se llegue a conciliar, el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje dictará el fallo, dentro de los tres días subsiguientes a la realización de la audiencia de conciliación.
- f) El fallo de segunda instancia únicamente podrá ser aclarado y ampliado, a petición de parte, presentada dentro de los dos días subsiguientes a la notificación.

4.2.3. LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Para tratar esta temática es necesario advertir que parte de la contratación colectiva es la negociación, por ello, no debe generarse ningún tipo de contradicción en este sentido.

“La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT. (Representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.). Entre otros sistemas que cumple la negociación colectiva en el comercio ambulante ya que este solo cumple con algunas de las funciones mencionadas”²⁴.

²⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Negociaci%C3%B3n_colectiva

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo.

“Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales. Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada. Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid”²⁵.

Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.

Según se ha advertido la negociación del contrato colectivo inclusive bajo las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

²⁵<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--es/>

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA PROBLEMÁTICA EN LA CONSTITUCIÓN

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, considerada proteccionista, y aprobada mediante referéndum por el máximo soberano que es el pueblo, mantiene algunos principios de nuestra anterior Constitución, con modificaciones relacionadas a priorizar el respeto al trabajo, el respeto a la dignidad del ser humano y a la eliminación de las formas precarias de trabajo; como la intermediación, la tercerización, o cualquier otra forma precaria que afecte la relación laboral, la cual debe ser directa y bilateral.

Siendo el trabajo un derecho y un deber social de todo ciudadano; y, como derecho económico, una fuente de realización personal y base de la economía, nuestra Constitución de la República que es proteccionista de la dignidad humana, en su Art. 326, garantiza el trabajo con una serie de principios y derechos que tienen relación directa con ello, pero es a partir del numeral 7, que hace alusión al derecho colectivo de trabajo, al establecer:

“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, éstas 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 Trabajo”²⁶.

Los principios rectores del Trabajo en el Ecuador son los que se acabaron de mencionar y señalar en los numerales del Art. 326 que he transcrito, pues se establecen todas las condiciones para que se pueda desarrollar el trabajo en el Ecuador.

Se puede pensar que son garantistas de la actividad laboral únicamente al trabajador, pero debe considerarse que la actividad laboral está comprendida no solo por el trabajador sino por el empleador y esta actividad debe regularse por medio de las disposiciones constitucionales que se ha determinado en este ítem.

4.3.2. LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

En los artículos que a continuación se citan, se contempla todo el proceso de negociación y aprobación del Contrato Colectivo, dichos plazos aunque están normados, en la práctica se dilatan por varios meses inclusive por años, en tal virtud debería contemplarse una norma que disponga la aprobación del Contrato Colectivo por el Ministerio de la Ley.

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Art. 326.

“Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

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

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

6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Art. 227.- Término para contestar.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;

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

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

4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

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

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Art. 229.- Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Art. 230.- Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este Código.

Art. 231.- Término de indagaciones y resolución.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes. La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo²⁷.

Por todo lo expuesto, puedo concluir que es necesario reformar el Código del Trabajo para permitir que los contratos colectivos queden aprobados por el Ministerio de la Ley si no se los negocia o resuelve en un tiempo no mayor a seis meses.

²⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO. Arts. 223 al 232

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. COLOMBIA

Con la Constitución Política adoptada por los colombianos en 1991, los Convenios Internacionales del Trabajo entraron a formar parte de la legislación interna, como se estableció expresamente en el artículo 53 que señala: “Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”. Así que, más allá de lo que el Código Sustantivo contiene sobre el derecho colectivo en sus artículos 429 a 484, los fundamentos legales de la contratación colectiva están incluidos en los Convenios 98, 151 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT.

Sin embargo, respecto a Convenio 151 ratificado por Colombia a través de la ley 411 de 1997, que extiende el derecho de negociación colectiva a los trabajadores del sector público, éste aun no ha entrado a regir de manera plena, pues la Corte Constitucional lo consideró contrario a la legislación laboral interna (artículo 416 del CS del T.) y a la Constitución Política, pues en ella se establece los ámbitos donde deben definirse las remuneraciones y prestaciones para estos trabajadores. Esta consideración de la Corte no hace más que expresar la cultura antisindical que predomina todavía en muchas de nuestras instituciones y resulta por lo tanto una clara violación a la libertad sindical.

Los Convenios y recomendaciones de la OIT sobre la Negociación Colectiva incluyen como instrumentos la negociación colectiva bipartita y tripartita, y la Consulta en el ámbito de la empresa, de las ramas de actividad económica.

La negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes. La OIT la define como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo”, el cual se define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional” (Recomendación No. 91 de la OIT). Igualmente, establece que las disposiciones de los contratos de trabajo, contrarias al contrato colectivo, “deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”, lo cual no obsta a que “las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo”. La recomendación No. 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato individual.

La Consulta, o Diálogo Social como también se la conoce, tiene un carácter más amplio y abarca cuestiones de interés común entre trabajadores y empleadores y permite a las autoridades públicas recabar opiniones, asesoramiento y asistencia de las organizaciones sobre la programación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses, la composición de organismos nacionales, la elaboración y aplicación de planes de desarrollo. En muchos países, “ciertos espacios importantes del ámbito tradicional exclusivo de la consulta han pasado a ser ocupados por acuerdos centrales tripartitos

sobre aspectos importantes de la política económica y social y sobre ciertas condiciones de trabajo y de vida. Se trata de un fenómeno de irrupción de la sociedad civil en ámbitos de decisión que antes eran exclusivos del poder político y que han pasado a ser compartidos con los interlocutores sociales, merced al estilo de la sociedad democrática actual en los países desarrollados y en ciertos países en desarrollo”²⁸.

2. Importancia y funciones de la negociación colectiva.

La negociación colectiva “constituye un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver en los ámbitos de la empresa, en el marco social y económico y en el ámbito internacional. Esta acción ha permitido avanzar de manera notable en el adelanto de las relaciones de trabajo en la mayoría de los países como es evidente, por ejemplo, en la evolución que éstas han tenido en la mayoría de los países Europeos, en los Estados Unidos y en Canadá, dónde son visibles los cambios que los sindicatos han logrado imponer en materia de los derechos relacionados con el trabajo.

De la misma manera, esta acción ha contribuido enormemente en la evolución y reconocimiento de los Derechos Humanos, desde la admisión de la primera generación como son los derechos civiles y políticos; hasta la proclamación y paulatina aceptación de los derechos de segunda generación, como son los económicos, sociales y culturales que hacen posible el acceso real a una vida digna y autónoma, que convierten la noción de libertad y de igualdad en una posibilidad de disfrute real para todas las personas y no en una entelequia

²⁸ GERNIGON Bernar, Odero Alberto y Guido, Horacio: La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Pág. 10. OIT. 2000.

puramente filosófica muy lejana de la vida cotidiana de la mayoría de la población.

“1. En el ámbito de la empresa la negociación colectiva representa un importante mecanismo para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores porque:

- Permite fijar condiciones de trabajo y empleo.
- Es un vehículo de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- Para la toma de decisiones sobre materias laborales.
- Establece derechos para la participación en la fijación de las condiciones de trabajo.
- Herramienta para instaurar una verdadera democracia industrial.
- Reduce los derechos absolutos del empleador.
- Es un método e instrumento para el tratamiento y resolución de conflictos laborales al generar el espacio y los procedimientos para que cada parte presente a la otra los fundamentos que apoyan sus posiciones y demandas.
- Se considera un mecanismo de autoprotección de los trabajadores: rol principal de defensa con el fin de lograr el reconocimiento de condiciones de trabajo dignas.
- Es el componente de protección de los empleadores: atenúa el impacto de la determinación unilateral de tarifas salariales e impone condiciones de competencia sobre la base de unos estándares laborales mínimos.

2. Desde el ámbito sindical es un instrumento:

- Para la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores:
- Favorece el levantamiento de los estándares laborales mínimos establecidos en la legislación.
- Barrera para preservar derechos laborales en el contexto de crisis empresariales o económicas.
- Se proyecta al ámbito de la formación profesional, hacia el dominio de nuevas tecnologías y procesos.

De organización y de educación sindical. En torno a la negociación colectiva se suelen organizar diversas actividades de información y educación sindical respecto al entorno en que opera la empresa, su perfil económico y productivo, la organización y gestión del trabajo. Y por otro lado, representa un espacio para promover apoyos, afiliaciones y mayores facilidades y garantías para el ejercicio de la actividad sindical

Para organizar las relaciones colectivas con el empleador y las organizaciones de trabajadores.

- Mecanismo de proyección institucional del sindicato.
- Consolida su reconocimiento como institución representativa de los trabajadores y como contraparte.
- Proyecta a los sindicatos hacia la colectividad.
- Para que el sindicato exprese y proyecte al interior de la empresa los intereses de la comunidad con relación al trabajo y al desenvolvimiento

empresarial dentro de parámetros de responsabilidad social.

- Oportunidad para establecer y reforzar vínculos con otras entidades y sectores sociales.
- Influencia en la determinación de políticas económicas, medioambientales y sectoriales”²⁹.

De esta forma se advierte que la negociación del contrato colectivo en Colombia tiene muchas ventajas a la del Ecuador pero también desventajas en cuanto el tiempo de negociación, que igual que en nuestro país, no se ha superado.

4.4.2. ARGENTINA

En Argentina, se observa los siguientes aspectos al tratarse de una negociación colectiva:

Estructura. “Es celebrado entre un empleador determinado y los trabajadores que pueden o no contar para el negocio con la cooperación de la asociación sindical. Se extiende a todos los trabajadores del establecimiento o de la empresa, por el principio de indiscriminación.

Quienes ingresan con posterioridad a su celebración, son alcanzados por sus normas, en virtud del principio mencionado. Respecto de los usos y costumbres imperantes, el acuerdo se comporta dualmente: puede receptor tales comportamientos, instrumentándolos o puede fundamentar nuevos

²⁹

http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CDwQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.ens.org.co%2Faa%2Fimg_upload%2F45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a%2FNegcoI_Colectiva2.doc&ei=b5Z3Usj7F4HZsASOwYDwAw&usg=AFQjCNFwDmrqJkOnxCauGo5X6irofVChew

comportamientos, porque los sujetos de la producción superan sus contenidos en las propias conductas”³⁰.

Sujetos y niveles de negociación: La ley 25.520 consagra el derecho a negociar libremente en el nivel en que las partes decidan, pero, en caso de divergencia, se establecen mecanismos para resolver, por vía de la mediación o el arbitraje, el aludido conflicto.

Por otra parte, la cuestión aludida a quién negocia tiene como respuesta: del lado del empleador, la empresa, grupo de empresas o Cámara y si están involucradas pequeñas empresas, debe haber un capítulo específico sobre ellas. En representación de los trabajadores: el sindicato o la Federación, si ha habido delegación estatutaria. Si hay conflicto entre los Estatutos del Sindicato y la Federación, prevalecerá la voluntad de los representantes del Sindicato pero igual participará la Federación aunque no haya delegación

En caso de discutirse un convenio de empresa con un Sindicato de ámbito superior a la misma, la representación debe incluir también a delegados del personal o miembros de la Comisión Interna hasta un máximo de 3 (tres), salvo que excedan ese número en cuyo caso la selección quedará referida a los estatutos sindicales. Evidentemente, hay una serie de problemas que han de depender de la reglamentación y que tendrán o no una dimensión más compleja según se trate de renegociar convenios ultraactivos del 75 o simplemente de los pocos, no en número sino en proporción de empresas o sectores concernidos, que han entrado en la última década en la etapa de constituirse en acuerdos de nueva generación, en el marco de las

³⁰ <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/estructura1.htm>

transformaciones estructurales y la globalización.

Sujetos negociadores del convenio transnacional. En el MERCOSUR funcionan múltiples empresas transnacionales, que, bajo una conducción común, se presentan en cada país como unidad independiente. A medida que se estudie la realidad empresarial, se descubre la unidad, con lo cual la presentación múltiple cede ante el punto de vista normativo. Los especialistas en derecho comercial han desarrollado importantes teorías al respecto: levantamiento del velo, penetración en la realidad, etc. que pueden utilizarse en derecho social.

La jurisprudencia argentina es valiosa, sobre todo a partir de los casos "Parke Davis" y "Swift". Si bien los momentos históricos difieren, la doctrina de tales sentencias continúa siendo válida. Planteada la unidad de la empresa comienza la posibilidad negociadora transnacional, ya que diferentes condiciones de trabajo según diversos convenios colectivos nacionales es discriminatorio. Desde el sector empresario, entonces, el sujeto negociador es la empresa trans/nacional como tal. Desde el sector de los trabajadores, la existencia de múltiples asociaciones sindicales de acuerdo a los distintos regímenes nacionales conlleva la necesidad operativa de unificar personería a los efectos de la negociación, tema respecto del cual no existe obstáculo alguno en los ordenamientos vigentes. Otro supuesto está conformado por el convenio de actividad. Tanto a los empresarios como a los trabajadores les interesa que en las actividades idénticas, existentes en los diversos países de la región, rijan idénticas condiciones de trabajo no sólo por respeto a la indiscriminación sino también para evitar la competencia desleal basada en menores costos laborales. Dado que los empleadores cuentan con organizaciones representativas en los diversos países, la gestión negocial debe

lograrse mediante unificación de personería, aspecto que también deben tener en cuenta las asociaciones sindicales de trabajadores.

Función del Ministerio de Trabajo.”La ley 25.250 modifica parcialmente la ley 14.250, reformada por L 23.545 (B.O. 15.01.1988) y texto ordenado por D.108/1988 (B.O. 19.12.1988).Entre las modificaciones, delimita el universo de los trabajadores que quieren negociar colectivamente con los empleadores. Ese universo se compone de los trabajadores del sector privado (excluyendo los trabajadores rurales y a los del servicio doméstico) y de los del sector público que ya hubieran negociado por este carril y no quisieran encaminarse por la L.24.815. Los trabajadores del sector estatal, cualquiera fuese su orden (nacional, provincial, municipal) negocian mediante la ley 24.185 (B.O. 21.12.1992), salvo quienes ya hubieran negociado a través de la L 14.250 y decidieran seguir en ese ámbito. Los docentes estatales, de cualquier nivel (universitario, terciario, secundario, primario) y de cualquier jurisdicción (nacional, provincial, municipal) negocian mediante la L. 23.929 (B.O. 29.04.1991).Si la entidad sindical pretende negociar un convenio colectivo de alcance sectorial o por actividad, la Administración de Trabajo interviene para fijar los alcances de la pretensión. Para establecer el universo comprendido en este supuesto, se han de tener en cuenta los siguientes elementos: alcance personal y territorial de la personería gremial de la entidad sindical; alcance personal y territorial de la entidad empresarial invitada a negociar; en ausencia de entidad empresarial, grado de representatividad de los empleadores invitados a negociar vicariamente y, en caso que sus integrantes no se hubieran puesto de acuerdo, modo de integración de la voluntad del grupo. Si la pretensión comprende pequeñas empresas, el convenio que se logre debe contener un capítulo especial para ellas. Dicho capítulo ha de ser negociado

por los representantes de las mismas. Este requisito puede obviarse si las empresas comprendidas integran la entidad que hubiera negociado”

Mandato suficiente en los negociadores. “La designación de negociadores con mandato suficiente exige que el anteproyecto de convenio colectivo haya sido discutido y aprobado en asamblea o congreso sindical, como expresamente norma la ley 23.551, art.20,b. Este tema, indicado en El nuevo Derecho Sindical Argentino, pár.170, nunca fue debatido intelectualmente ni por doctrinarios o asesores vinculados a empresarios ni por doctrinarios o asesores relacionados con entidades sindicales. La reiteración del tema por L 25.520 señala su importancia práctica y política hasta tal punto que, en su ausencia, el Ministerio de Trabajo debiera negar la homologación del convenio logrado, precisamente por faltar uno de los requisitos legales: que los trabajadores hayan aceptado en asamblea la norma convencional y no se les imponga verticalmente la misma. Este deber ministerial se ha expresado en la L 14.250, art.4, tercer párrafo. Pari passu, los representantes empresariales deben comparecer y negociar con suficiente representación, lo que supone que también en tal caso el anteproyecto de convenio debe haber sido aprobado en asamblea empresarial”³¹.

³¹ <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/estructura1.htm>

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Es preciso indicar que para la realización del presente trabajo de Tesis, me serví de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que nos permiten descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos.

EL MÉTODO CIENTÍFICO, es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en este trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes:

Método Científico.- Lo utilizamos en los procesos de observación, análisis y síntesis con aplicación de técnicas propias de la investigación socio jurídica.

Método Histórico.- El mismo nos permitió realizar un análisis progresivo del Nepotismo y sus sanciones.

Método Inductivo.- Este método nos permitió partir de casos particulares llegar a una acción generalizadora, de la Insuficiencia jurídica del Art. 7, en cuanto al nepotismo, a través de la investigación de campo, nos permitió disponer de la información jurídica necesaria para establecer la necesidad de cambios en el marco legal.

Método Deductivo. - Permitió seguir el proceso desde lo general para conocer las consecuencias particulares.

MÉTODO ANALITICO.- Permitió estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; y, analizar así sus efectos.

MÉTODO COMPARATIVO.- Con la aplicación de dicho método pude comparar las normas legales de otros países y las de otras Leyes de Registro, lo que me permitió abordar mi problemática en el ámbito internacional.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo fueron expuestas en el informe final el cual contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que fueron expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminando este trabajo, realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteada, para finalizar con la redacción efectuada de las conclusiones, recomendaciones y posteriormente con la elaboración del proyecto de reformas al Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.

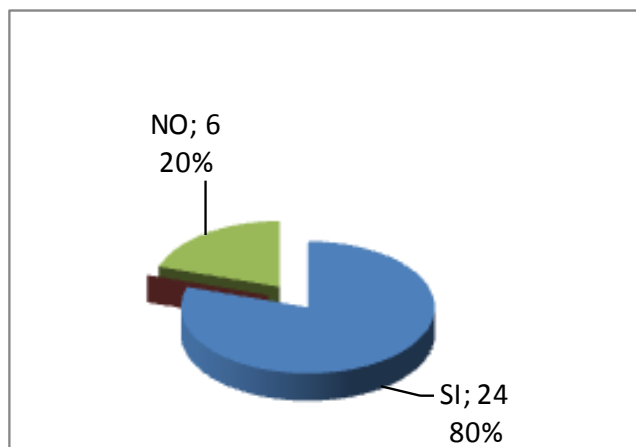
En cuanto al análisis e interpretación de los resultados de la encuesta, se tomó una muestra poblacional de 30 Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja, de acuerdo al siguiente cuestionario:

PRIMERA PREGUNTA

¿Conoce usted la normativa legal que rige a la negociación del Contrato Colectivo?

INDICADORES	f	%
SI	24	80%
NO	06	20%
TOTAL	30	100%

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN:

Al ser la población investigada profesionales en Derecho, la respuesta a esta pregunta es evidente que resultaría positiva, pues aunque el principio de conocimiento de la ley nos involucra a todos, los profesionales de Derecho por ejercer su profesión están obligados al conocimiento de la ley, por ello, el 80% de la población investigada, tienen conocimiento sobre el régimen legal que rige a la Negociación del Contrato Colectivo, no obstante, el 20% de dicha población no poseen dicho conocimiento.

ANALISIS:

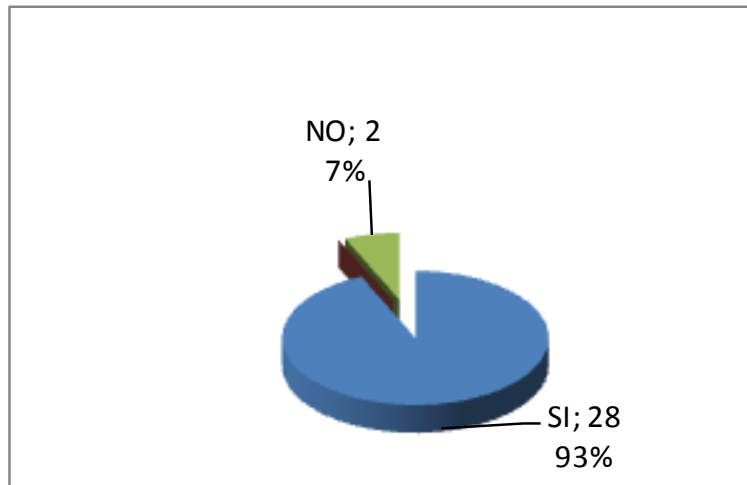
El conocimiento de los Abogados sobre el régimen legal que regula al contrato colectivo garantiza la confiabilidad de los datos que brinda la investigación, pues, es necesario aclarar que al encuestar a los Abogados fue muy difícil mi trabajo, ya que recolecté la información de profesionales destacados y con muchas ocupaciones lo que garantiza el nivel de mi investigación.

SEGUNDA PREGUNTA

¿Cree usted que la negociación del Contrato Colectivo debería realizarse en los tiempos previstos en el Código del Trabajo?

INDICADORES	f	%
SI	28	93%
NO	02	07%
TOTAL	30	100%

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN:

La población investigada en su mayoría absoluta (93%) cree que la negociación del Contrato Colectivo debería realizarse en los tiempos previstos en el Código del Trabajo, alcanzando una relación estrecha con la primera pregunta pues el conocimiento de mis investigados es absoluto en el área jurídica y en este caso en forma específica sobre las normas del Código del Trabajo. Y esto es lógico por cuanto mis investigados tienen que conocerlo porque a diario están relacionados con la actividad laboral y sus conflictos.

ANALISIS:

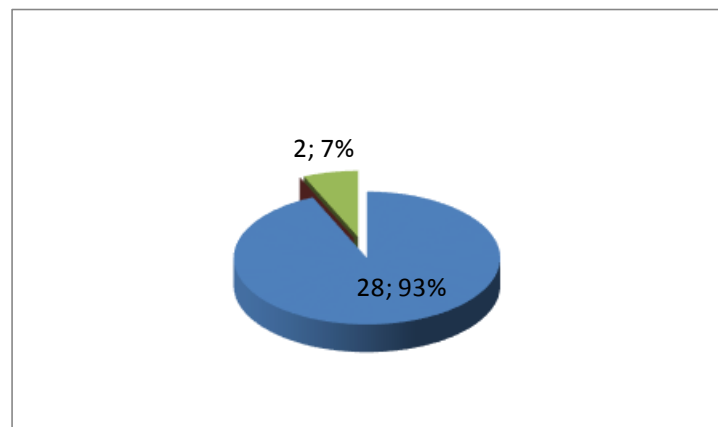
Los investigados que contestaron que sí, coinciden con mi propuesta por cuanto la contratación colectiva debe hacerse en los tiempos previstos en el Código del Trabajo.

TERCERA PREGUNTA

¿Estima usted que desde la presentación del proyecto de los Contratos Colectivos hasta la aprobación mediante la correspondiente resolución transcurre mucho tiempo, vulnerando los derechos de los trabajadores?

INDICADORES	f	%
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN:

Se puede apreciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 93%, opinan que desde la presentación del proyecto de los Contratos Colectivos hasta la aprobación mediante la correspondiente resolución transcurre mucho tiempo, vulnerando los derechos de los trabajadores, únicamente el 7%, considera que desde la presentación del proyecto de los Contratos Colectivos hasta la aprobación mediante la correspondiente resolución no transcurre mucho tiempo, y no se vulneran los derechos de los

trabajadores.

ANALISIS:

Los criterios de los distinguidos Abogados que opinaron positivamente, son respetables y evidencia su conocimiento crítico del Derecho, además su posición está acorde con mi propuesta.

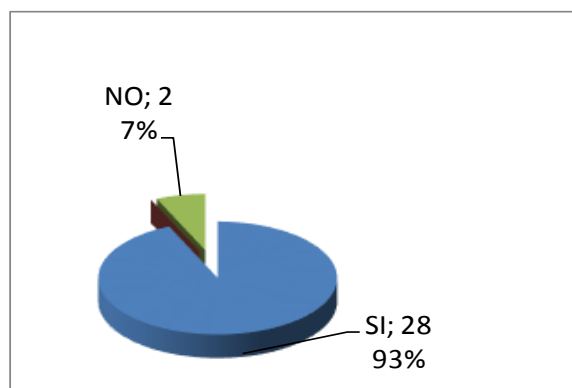
Las personas que conforman la minoría en esta pregunta, es decir, quienes contestan negativamente, lo hacen por oponerse y no sustentan sus criterios negativos.

CUARTA PREGUNTA

¿Considera usted es necesario que en el Art. 224 del Código del Trabajo se exija que el contrato colectivo se trate en un tiempo determinado y obligatorio?

INDICADORES	f	%
SI	28	93%
NO	02	07%
TOTAL	30	100%

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz
Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN:

Se observa que la mayoría de la población investigada, es decir, el 93%, opinan que es necesario que en el Art. 224 del Código del Trabajo se exija que el contrato colectivo se trate en un tiempo determinado y obligatorio, mientras que el 7% en cambio, opina todo lo contrario.

ANALISIS:

Las personas que responden afirmativamente a esta pregunta, están en lo correcto, pues es necesario que en el Art. 224 del Código del Trabajo se exija que el contrato colectivo se trate en un tiempo determinado y obligatorio. Ocurre en cambio que los que contestan negativamente la pregunta tiene una contradictoria percepción de la pregunta formulada.

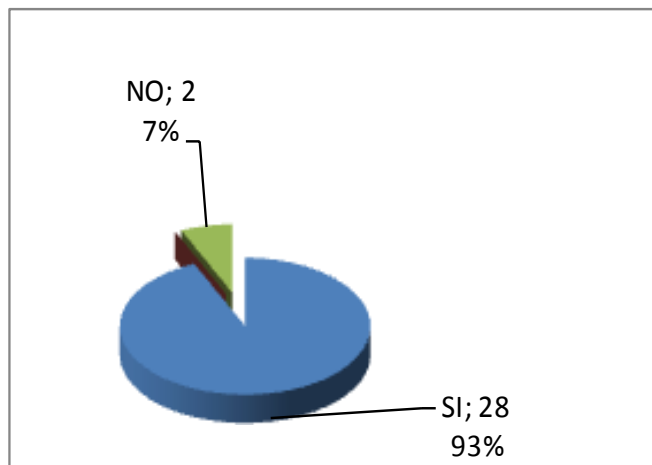
QUINTA PREGUNTA

¿Estaría de acuerdo con reformar el Código del Trabajo para estipular que el contrato colectivo deberá ser aprobado en seis meses o éste quedará aprobado por el Ministerio de la Ley?

INDICADORES	f	%
SI	28	93%
NO	02	07%
TOTAL	30	100%

Autor: Edwin Hermógenes López Díaz

Fuente: Abogados en libre ejercicio profesional



INTERPRETACIÓN:

Se puede evidenciar con claridad que la mayoría de la población investigada, es decir, el 93%, está de acuerdo con reformar el Código del Trabajo para estipular que el contrato colectivo deberá ser aprobado en seis meses o éste quedará aprobado por el Ministerio de la Ley, mientras que el 7% en cambio, no considera que se debe realizar tal reforma.

ANALISIS:

Las personas que responden afirmativamente lo han venido haciendo en forma uniforme durante todas las preguntas de la encuesta y justamente constituye el fundamento sustancial para hacer efectiva la propuesta que vengo sosteniendo.

7. DISCUSIÓN

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

- ***Realizar un estudio doctrinario, jurídico y empírico del régimen legal aplicable al Contrato Colectivo.***

El estudio jurídico lo realicé al desarrollar el análisis bibliográfico en todos sus parámetros, ya que analizando jurídicamente el régimen legal que regula la negociación del contrato colectivo y en fin de todas las normas jurídicas conexas que se pueden constatar en los numerales constantes en el acápite de la revisión de literatura. Por lo tanto este objetivo ha sido plenamente verificado tanto por el desarrollo de la revisión de la literatura presentado.

En lo que respecta a los objetivos específicos, considero adecuado verificar cada uno de ellos, por lo tanto los transcribiré en su orden respectivamente:

- ***Establecer que, desde la presentación del proyecto de los Contratos Colectivos hasta la aprobación mediante la correspondiente resolución transcurre mucho tiempo, vulnerando los derechos de los trabajadores.***

Para la verificación de este objetivo realicé el estudio constante en el marco jurídico, cuando realicé el análisis en base a mi propuesta de que la negociación del contrato colectivo se realice en un tiempo determinado, caso contrario, entraría en vigencia por el Ministerio de la Ley.

Por todo lo enunciado anteriormente y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico.

El siguiente objetivo que me propuse, estuvo redactado así:

- ***Determinar que, el tiempo contemplado en el Art. 224 del Código del Trabajo es insuficiente para llegar a un acuerdo en el Contrato Colectivo.***

Al igual que los objetivos anteriores al presente, lo pude verificar, puesto que los encuestados en su mayoría consideraron que el tiempo contemplado en el Art. 224 del Código del Trabajo es insuficiente para poder realizar la negociación del contrato colectivo.

El tercer objetivo que me propuse lo redacté de la siguiente forma:

- ***Comprobar que, es necesario que en el Art. 224 del Código del Trabajo se exija que el contrato colectivo se trate en un tiempo determinado y obligatorio.***

Al igual que los objetivos anteriores al presente, lo pude verificar, puesto que los encuestados en su mayoría consideraron que la negociación del contrato colectivo se debe realizar en un tiempo determinado en forma obligatoria.

Y el último objetivo, se redactó en la siguiente forma:

- ***Proponer una reforma al Código del Trabajo para estipular que el contrato colectivo deberá ser aprobado en seis meses o éste quedará aprobado por el Ministerio de la Ley.***

Por todo lo evidenciado a lo largo de mi trabajo investigativo y en base a todas las consideraciones expuestas ha sido posible la verificación de este objetivo específico, además a este objetivo se lo pudo comprobar finalmente y de forma categórica, verificarlo aún más al presente, con la aplicación de las encuestas, cuyo análisis me permitió idear de mejor manera la propuesta que la incluiré en el punto respectivo. Es por ello que con todo lo estipulado y analizado oportunamente me ha sido posible la verificación de último objetivo específico.

Terminada la comprobación de los objetivos, me corresponde efectuar lo mismo con la hipótesis planteada la cual quedó estipulada de la siguiente forma:

- ***Que el tiempo establecido en el Art. 224 del Código del Trabajo es muy corto para la negociación de un Contrato Colectivo por lo que necesita una reforma en la que se norme expresamente que el tiempo máximo de negociación será de seis meses, caso contrario entrará en vigencia por el Ministerio de la Ley.***

En lo que concierne con la hipótesis planteada, a medida que he desarrollado la presente tesis, he podido comprobarla, ya que con el estudio estipulado dentro de la revisión de literatura, y a través de los objetivos tanto el general como el específico, relacionados con el trabajo de campo, se logró evidenciar

que el tiempo establecido en el Art. 224 del Código del Trabajo es muy corto para la negociación de un Contrato Colectivo por lo que necesita una reforma en la que se norme expresamente que el tiempo máximo de negociación será de seis meses.

8. CONCLUSIONES

Luego de culminar la presente investigación, sobre la problemática planteada, he podido llegar a determinar las siguientes conclusiones más relevantes:

- Es indispensable que la relación laboral se desarrolle en un ambiente de seguridad y cordialidad para que las partes puedan cumplir con responsabilidad las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo. El empleador debe contar con un trabajo ágil, eficiente, responsable realizado por parte del trabajador; y, el trabajador, debe tener estabilidad en su trabajo como retribución e incentivo en el desarrollo de su labor diaria.
- Al instaurarse el vínculo jurídico por medio de un contrato de trabajo sea este verbal o escrito, tácito o expreso, las partes adquieren obligaciones las mismas que emanan a la vez derechos. Lo que es obligación para una de las partes se constituye en derecho para la otra; y de ahí que a la vez, prohíba a las partes la ejecución u omisión de un acto que atente la tranquilidad personal y el buen curso de la relación jurídica.
- El tiempo que contempla el Código del Trabajo es muy corto para que se negocie el contrato colectivo por ello se dilata cada vez y se convierte en un tiempo indeterminado.
- La mayoría de contratos colectivos no se negocian en el tiempo previsto por lo que debería normarse en el Código del Trabajo un tiempo determinado.

- El contrato colectivo está tutelado por la Constitución de la República y debe ser garantizado por todo funcionario.

9. RECOMENDACIONES

Las principales recomendaciones que pueden hacerse en relación con la problemática investigada son las siguientes:

- Es necesario realizar reformas al Código Laboral del Ecuador, a fin de establecer mecanismos que garanticen estabilidad laboral a los trabajadores en sus puestos de trabajo
- Que el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la Inspectoría de Trabajo, Direcciones de Trabajo y demás organismos involucrados, realicen permanentemente auditorias de trabajo a las diferentes empresas, industria y empleadores, para controlar que cumplan sus obligaciones patronales de manera especial en lo relacionado a estabilidad laboral
- La Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, y cada Colegio de Abogados organicen seminarios, y talleres de capacitación dirigidos a sus socios, cuyas temáticas versarán sobre el Derecho Laboral.
- Que se expidan reformas al Código del Trabajo para que se determine el tiempo de seis meses para que se puede negociar el contrato colectivo.
- Que los trabajadores cuenten con normativa jurídica adecuada a sus derechos constitucionalmente establecidos.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

- Que es deber del Estado proteger a todos sus habitantes, ofreciéndoles igualdad de oportunidades para su desarrollo y propender a la equitativa distribución de las riquezas.
- Que los derechos del trabajador son irrenunciables, intangibles e inembargables no pudiendo ninguna persona natural o jurídica pública o privada atentar en contra de estos derechos.
- Que la Constitución de la República del Ecuador garantiza la estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo, a fin de que este cuente con los recursos necesarios para el bienestar propio y de su familia.
- Que las negociaciones de los contratos colectivos no han demostrado efectividad al momento de aprobarlos.

De conformidad al numeral 6 del Art. 120 de la Constitución:

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

**EXPEDIR LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL
TRABAJO**

Artículo 1.- Refórmese el Art. 224 con el siguiente texti:

“Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de TRES MESE, transcurrido el cual de no haberse suscrito, entrará en vigencia por el Ministerio de la Ley”.

Art. FINAL.- Esta Ley reformativa entrará en vigencia desde su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los xxxxx del mes de xxxxx de xxxxxxx.

f.) Presidenta de la Asamblea Nacional

f.) Secretaria de la Asamblea Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- ARMENDARIZ DE ESTRELLA, Paulina. Diplomado Superior en Mediación. Universidad Central del Ecuador. Documento de estudio.
- BELELLA, Cesar. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Imprenta Universidad Central del Ecuador. Quito 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Buenos Aires. 1975.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Ediciones Legales. 2012. Quito Ecuador. Corporación y Editores MYL.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito. Ecuador.
- COUTURE, J. Eduardo. Vocabulario Jurídico.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1998.
- DEL BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1988
- GARCÉS NAVARRO, Carmen Helena; y OSPINA DUQUE, José Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo. Mc Graw Hill, Colombia, 1999.
- GARCÉS NAVARRO, Carmen Helena, y, OSPINA DUQUE, José Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Mc Graw Hill, Colombia, 1999.

Pág. 67.

- GIL ECHEVERRY, Jorge, La Conciliación Extrajudicial y la Amigable Composición, Editorial Temis S.A., Colombia 2011
- GUERRERO, Figueroa Guillermo, Manual de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editoria Leyer, Colombia, 2007. Pág. 572.
- JUAN PABLO II, Laborem Excercens, 7ª Edición (sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la RERUM NOVARUM), 1982
- MALDONADO ZEVALLOS. Vicente. Documento entregado en la Maestría en Arbitraje y Mediación. Módulo El Convenio Arbitral.
- MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo, Corporación de Estudios y Publicaciones, Primera Edición, Ecuador, 2011.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., España, 1957.
- PÍA RODRÍGUEZ, Américo. Revista Jurídica, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994.
- PINA VARA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Editorial Pomia. México D. F. Año 1994.
- POTOBSKY, Geralo W. Von. "El sistema canadiense de conciliación obligatoria", en la revista Derecho del Trabajo. 1957.
- SALCEDO Verduga , Ernesto, La Materia Transigible en la Mediación y los Efectos del Acta de Mediación, Ecuador, 2007
- TRUJILLO, Julio César, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador, 1987.

11. ANEXOS PROYECTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

**“LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL
CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AI TIEMPO
DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE
APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY”**

**PROYECTO DE TESIS DE
GRADO, PREVIA A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO**

POSTULANTE:

EDWIN HERMÓGENES LOPEZ DIAZ

LOJA – ECUADOR

2014

1. TEMA

LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN AL TIEMPO DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY.

2. PROBLEMÁTICA

El Código del Trabajo Ecuatoriano en su artículo 224 estipula sobre la negociación del Contrato Colectivo: *“Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación”*.

En la práctica, los contratos colectivos duran mucho más tiempo en la negociación y en el trámite obligatorio para someterse al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, por lo que es necesario que se reforme el Código del Trabajo para que se disponga que de no aprobarse el Contrato Colectivo en el transcurso de seis meses desde que se presenta el proyecto de contrato Colectivo, éste quedará aprobado en la forma que lo presenten los trabajadores por el Ministerio de la Ley.

3.- JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja, mediante la utilización de la metodología

académica establecida en la Modalidad de Estudios a Distancia y a lo interno de la Carrera de Derecho, para optar por el grado de Abogado exige requisitos que los he cumplido a satisfacción y por encontrarme facultado para cumplir con este objetivo, comprometido con el estudio de los problemas que aquejan a nuestra sociedad, ha permitido mediante las respectivas investigaciones, darles alternativas de solución, el presente problema a investigarse es un problema de carácter nacional, jurídico y legal propio del Derecho Positivo, en concordancia con lo que establece la Constitución de la República sobre las Universidades, ya que una de sus funciones es la investigación científica y el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una más justa sociedad ecuatoriana.

Considero que el problema jurídico planteado, relativo a reformar el tiempo para la negociación y suscripción del contrato colectivo en el Código del Trabajo es un problema de actualidad, debido a la protección constitucional a los trabajadores.

Es importante esta investigación por su trascendencia social que enmarca el problema jurídico identificado y su investigación, radica en que es necesario mejorar el proceso para la negociación y suscripción del contrato colectivo en beneficio de los trabajadores, así mismo el presente trabajo investigativo obedece todas las estrictas normas académicas impuestas por la Universidad Nacional de Loja.

Al ser el autor un estudiante de Derecho, se tornará factible la ejecución del

trabajo de investigación, por cuanto tengo acceso a fuentes bibliográficas, otra fuente de consulta e información esta dada intrínsecamente por la opinión de especialistas en la materia, catedráticos, del asesoramiento del Director de la Tesis, de los profesionales del Derecho y reconocidos analistas en materia laboral.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Realizar un estudio doctrinario, jurídico de la legislación laboral, tendiente a estipular que el contrato colectivo deberá ser aprobado en seis meses o éste quedará aprobado por el Ministerio de la Ley.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Determinar los problemas jurídicos que se generan con la negociación de los contratos colectivos.
- ✓ Determinar la falta de derecho que le asiste a la negociación de los contratos colectivos.
- ✓ Proponer una reforma legal al Código de Trabajo, tendiente a corregir la inconsistente legislación actual.

4.3. HIPÓTESIS

La legislación laboral ecuatoriana es inconsistente con la realidad del tiempo establecido para la negociación de un Contrato Colectivo.

5. MARCO TEÓRICO

Por naturaleza el contrato colectivo, tiene como objetivo proteger al trabajador, la idea principal en nuestro medio es obtener estabilidad y algunos otros aspectos que según los patronos son privilegios, pero a criterio del trabajador son conquistas laborales que les permiten mejorar su ambiente laboral.

Cualquiera sea el criterio en torno a los contratos colectivos, la única verdad es que su negociación y suscripción debe realizarse con la celeridad que requiere el nuevo modelo estatal que obliga a la oralidad en torno a los procesos laborales, no obstante se ha dejado al proceso de negociación y suscripción del contrato colectivo con normas que conllevan a un dilatado proceso que puede durar meses y hasta años en algunos casos, por ello la necesidad de un nuevo procedimiento.

Según Guillermo Cabanellas, el Contrato Colectivo es el “subscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.

El autor agrega a su definición, particularidades que deben citarse respecto a la naturaleza del contrato sosteniendo que: “Dentro de la legislación comparada hispanoamericana, las notas características del contrato colectivo son estas: a) un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos,

con objeto de llegar a una prestación remunerada de trabajo; b) que dicho grupo de trabajadores designe un representante que asuma su jefatura; c) contrato por escrito; d) que la cantidad global percibida se distribuya en proporción a la actividad aportada por lo integrantes del grupo, aunque quepa repartida también por la calidad; e) que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al cual se encuentran subordinadas en sus prestaciones; f) que no haya relación de subordinación o dependencia entre miembros del grupo, al menos en sentido económico; g) que exista entre los componentes del grupo la “*affectio societatis*”

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 326 establece varios principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, a saber:

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 Trabajo”.

En los artículos que a continuación se citan, se contempla todo el proceso de negociación y aprobación del Contrato Colectivo, dichos plazos aunque están normados, en la práctica se dilatan por varios meses inclusive por años, en tal virtud debería contemplarse una norma que disponga la aprobación del Contrato Colectivo por el Ministerio de la Ley.

“Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los

que no han sido convenidos;

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

6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Art. 227.- Término para contestar.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;

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

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

4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

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

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Art. 229.- Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Art. 230.- Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este Código.

Art. 231.- Término de indagaciones y resolución.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo”. Por todo lo expuesto, vuelvo a concluir que es necesario reformar el Código del Trabajo para permitir que los contratos colectivos queden aprobados por el Ministerio de la Ley si no se los negocia o resuelve en un tiempo no mayor a seis meses.

6. METODOLOGÍA

Todas las actividades humanas tienen una meta o un objetivo, y para alcanzarlo se tiene que recurrir a procesos determinados y en este caso son los recursos metodológicos. Haciendo un análisis de los problemas actuales que aquejan a la sociedad determiné el problema que se genera en el ámbito del Derecho Laboral.

6.1. Métodos

En el proceso de la elaboración de la Tesis recurriré siempre a la utilización del Método Científico o a los llamados lógicos como son el Inductivo y el Deductivo. El método inductivo lo utilizaré en el estudio doctrinario y jurídico de casos que

permitan determinar la magnitud de este problema a investigarse; y el Deductivo lo emplearé para la creación de la norma legal que se constituirá en propuesta de reforma.

El Método Comparado se servirá de ayuda para tomar como base el tratamiento que se le da a la problemática en legislaciones de otros países y de este modo determinar el procedimiento para la negociación y suscripción del contrato colectivo en el país.

6.2. Técnicas y procedimiento

Procederé a la utilización de la técnica del fichaje para la recolección bibliográfica necesaria para la fundamentación de la tesis para optar por el grado de Abogado.

Acudiré al empleo de la técnica de la encuesta que será aplicada a treinta Abogados en libre ejercicio de su profesión, y la entrevista a cinco especialistas en la materia que laboren en Juzgados del Trabajo e Inspectorías del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, para obtener su valioso aporte acerca del problema jurídico investigado, esto en la ciudad de Quito.

Luego de realizada la investigación de campo y analizados los resultados obtenidos, procederé a la verificación de los objetivos y la contrastación de la hipótesis planteada y señalada anteriormente.

Finalizaré con el desarrollo de las respectivas conclusiones y recomendaciones

en torno a la problemática estudiada y con la propuesta legal.

Requeriré de la asesoría de los Coordinadores Docentes de la Carrera de Derecho y directamente del asesoramiento del Director de Tesis que se designe, de ser aprobado este proyecto, cuyos criterios me posibilitarán realizar un trabajo científico razonable.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES / SEMANAS	2014 MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SELECCIÓN DEL TEMA	X																			
PROBLEMATIZACIÓN		X																		
JUSTIFICACIÓN			X	X																
OBJETIVOS					X															
MARCO REFERENCIAL					X															
HIPÓTESIS					X															
ACOPIO CIENTÍFICO DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA						X		X												
ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN									X	X	X									
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y CONFRONTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN												X	X	X						
VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS													X							
CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA JURÍDICA															X	X				
INFORME FINAL																	X			
REVISIÓN																		X	X	
SOCIALIZACIÓN, PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS INFORMES FINALES																				X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

8.1. Recursos Materiales

Rubro	Costo \$
<i>Papel bond, Papelotes, borradores, marcadores</i>	150
<i>Empastado(publicación de tesis)</i>	150
<i>Fuentes bibliográficas (libros-folletos etc.)</i>	300
<i>Material de oficina</i>	250
<i>Reproducción de encuestas</i>	50
<i>Grabadora</i>	100
Sub Total	1.000

8.2 Financieros

Rubro	Costo \$
<i>Investigación</i>	400
<i>Movilización</i>	50
<i>Aplicación de encuestas</i>	50
<i>Imprevistos 10%</i>	175
Sub Total	675
TOTAL	1.675

El costo de la elaboración de la investigación asciende a **UN MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO DÓLARES** americanos, los mismos que serán solventados por el investigador.

8.3. Recursos Humanos:

PROPONENTE: EDWIN HERMÓGENES LOPEZ DIAZ

POBLACIÓN INVESTIGADA: Autoridades, servidores públicos, empleadores y empleados.

DIRECTOR DE TESIS: Por designarse

9. BIBLIOGRAFÍA

- BUSTAMANTE, Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, 2009.
- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Vigésima primera Edición, Editorial Heliasta, S,R,L, Buenos Aires, República Argentina, Varios Tomos.
- CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008.
- CODIGO DEL TRABAJO, vigente.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Océano Uno, Editorial Uno, 1992.
- MENÉNDEZ, Pidal, La estabilidad en el empleo y otros Estudio de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1957.
- DE FERRARA, Francisco, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Vol II, Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1969.
- GARCÍA, Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, Quito. Editorial Universitaria. Universidad Central del Ecuador.
- SALINAS ORDÓÑEZ, Manuel. Guía Práctica de Investigación Jurídica. CIJE. Loja-Ecuador. 2006.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS.....	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.1. ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	6
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4.1.1. DERECHO LABORAL	6
4.1.2. EL CONTRATO COLECTIVO.....	7
4.1.3. EL TRABAJADOR.....	10
4.1.4. LOS SINDICATOS	13
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	18
4.2.1. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO	18
4.2.2. ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO COLECTIVO	28
4.2.3. LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	36
4.3. MARCO JURÍDICO.....	38
4.3.1. LA PROBLEMÁTICA EN LA CONSTITUCIÓN.....	38
4.3.2. LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO	41
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	46
4.4.1. COLOMBIA.....	46
4.4.2. ARGENTINA.....	51
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	56
6. RESULTADOS	58

6.1.	ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE LA ENCUESTA.....	58
7.	DISCUSIÓN.....	65
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	65
8.	CONCLUSIONES	69
9.	RECOMENDACIONES	71
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA.....	72
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	74
11.	ANEXOS PROYECTO.....	76
	ÍNDICE	92