



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

“LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. REFORMAS NECESARIAS”

TESIS PREVIO A OPTAR EL
GRADO DE ABOGADO

AUTOR:

LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRAN

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. LEONARDO VELEZ. Mg Sc.

LOJA – ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

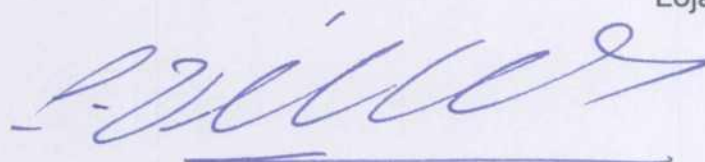
Dr. LEONARDO VÉLEZ Mg.Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL
Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.**

CERTIFICO:

Que la presente investigación titulada "LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. REFORMAS NECESARIAS" ha sido realizada por el aspirante: LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRÁN, y que una vez revisado minuciosamente el trabajo, cumple con las exigencias determinadas en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, por lo cual autorizo su presentación y su sustentación.

Loja, Junio 2015



Dr. Leonardo Vélez Mg.Sc.


DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRAN; 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 de la misma.

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

Autor: LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRAN

Firma: 

Cédula: 1102721832

Fecha: Loja; Noviembre de 2015

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRÁN, declaro ser autor de la tesis titulada "**LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. REFORMAS NECESARIAS**", como requisito para optar al 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 10 días del mes de noviembre de dos mil trece, firma el autor.

Firma: 

Autor: LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRÁN

Cédula: 1102721832

Dirección: Ciudadela La Pradera

Correo Electrónico: Suarez_leoncio@yahoo.es

Teléfono: Celular: .0981965527

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Leonardo Vélez Mg.Sc.

Tribunal de Grado: Dr. Mauricio Aguirre Mg. Sc.

Dr. Luis Torres Mg. Sc.

Dr. Guilber Hurtado Mg. Sc.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado con todo el cariño a mis padres, esposa y hermanos quienes han sido base fundamental para la elaboración de la presente y por apoyarme siempre, compartiendo mis sacrificios y alegrías, por creer en mí y hacerme sentir útil a la Sociedad.

LEONCIO CRISPOLO SUAREZ BELTRÁN

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a los docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, por impartirme durante mi vida de estudiante los conocimientos necesarios a fin de poder conseguir las metas propuestas; de manera especial al Dr. LEONARDO VÉLEZ Mg.Sc. quien con su don de gentes y buena voluntad me dio las pautas necesarias para la elaboración del presente trabajo y poder culminar el mismo, a mis padres, esposa y hermanos, familiares cercanos por dar día a día lo mejor de sí para convertir este sueño profesional en realidad

El Autor

1. TITULO

“LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. REFORMAS NECESARIAS”

2. RESUMEN

Al referimos a la rescisión estamos frente a un acto jurídico que permite dejar sin efecto un contrato de índole laboral, y por tanto, este deriva en una serie de consecuencias que llevaría no solo a la limitación de ciertos derechos productos de la contratación, sino, a la desaparición total de los beneficios que de ello se deriven. Me refiero a la limitación, de manera especial cuando estamos frente a la contratación colectiva con una organización sindical, es decir el obrero que suscribe un contrato individual de trabajo, luego del tiempo establecido en la ley se garantiza su derecho a la sindicalización y por ende a los beneficios que de la contratación colectiva pueda derivar; al rescindir el contrato colectivo, el trabajador limitaría sus derechos consagrados en el mismo, (el derecho al reclamo en forma colectiva, el reclamo a la alza salarial, el vestuario, el derecho al pago de la alimentación, el derecho al pago de transporte, el derecho a plantear pliego de peticiones, el derecho a la huelga), y perdería el beneficio de la contratación colectiva. Vale señalar que el contrato colectivo se deriva de un convenio entre el empleador y la parte sindical, pero este convenio genera una obligación, y conforme lo señala nuestra legislación civil, una forma de extinguirse las obligaciones es la rescisión; por lo que, a través de esta figura jurídica se deja la puerta abierta para que el obrero pueda intentar la rescisión del contrato colectivo si a su juicio considera que este no se ajusta a sus intereses, bajo esta premisa y haciendo eco de los conceptos anotados anteriormente podemos decir que

la rescisión es un modo que permite dejar sin efecto una obligación, pero una obligación nace de un acuerdo o contrato conforme lo establece el Art. 1454 del Código Civil, y nos señala que el Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. Es decir que en los contratos se requiere que necesariamente exista las partes contratantes y la declaración de la voluntad para que estas queden obligadas, pero para que esta expresión surta los efectos jurídicos requeridos es necesario que las personas sean capaces, que consienta dicho acto o declaración y que esta no adolezca de vicio, que recaiga sobre objeto lícito y que necesariamente tenga causa lícita, cuando reunimos estos requisitos para expresar la voluntad, estamos frente a un acto consiente, y por ende de validez jurídica.

La contratación colectiva también se deriva de la expresión libre y voluntaria de las partes y por ello es un acto creado por la asociación obrera o sindicato con la anuencia del sindicalista y el empresario o patrono, por lo tanto tiene vida propia, por lo que la rescisión de uno de los sujetos solamente debe operar para aquel obrero que expresa su voluntad de dar por terminado dicha obligación, y cuando una de las partes no cumple con lo pactado, pero también se debe señalar que la rescisión de la contratación colectiva no interfiere en las relaciones individuales de trabajo, pero si en la ejecución del contrato colectivo, y esta interferencia puede ser por convicción propia o por ciertos elementos facticos que pueden llegar a trastocar el cumplimiento efectivo de la

contratación colectiva y estos pueden reflejarse en la incidencia que realizan los patronos en los trabajadores instándoles a des afiliarse de los sindicatos a fin de impedir que se cumpla con lo pactado en la contratación colectiva. Asimismo la rescisión de la contratación colectiva, rompe los principios de solidaridad que debe existir en todo gremio sindical.

ABSTRACT

When we refer to the termination we are dealing with a legal act that allows rescind a contract involving labor, and therefore this leads to a series of consequences that lead not only to the limitation of certain rights products recruitment but, the total disappearance of the benefits it will bring. I mean limiting, especially when we are dealing with collective bargaining with a trade union is the worker who enters into a contract of employment, after the time established by law the right to organize is guaranteed and therefore the benefits of collective bargaining may arise; to terminate the collective contract, the worker would limit their rights under it, and lose the benefit of collective bargaining. It is noteworthy that the collective agreement stems from an agreement between the employer and the union side, but this agreement creates an obligation, as noted by our civil law, a form of extinction is the termination obligations; so through this legal open door is left for the worker can try the termination of the collective agreement if their Juico considers this not in line with their interests, under this premise and echoing the concepts listed we previously said that the termination is a mode that allows waive an obligation, but an obligation stems from an agreement or contract pursuant to Art. 1454 of the Civil Code, and points out that the contract is an act by which a party agrees to another to give, do or not do something. Each party may be one or many people. Namely that contracts may not necessarily require the contracting parties and the statement will remain obligated for these, but for this expression

takes the required legal effects is necessary for people to be able, to consent to the act or statement and that does not suffer from vice, falling upon lawful purpose and cause necessarily having tender, when we met these requirements to express the will, we are facing a conscious act, and therefore legally valid.

Collective bargaining is also derived from free and voluntary expression of the parties and this is an act created by the workers' association or union with the consent of the union and the employer or employer therefore has its own life, so the termination of one of the subjects should only operate for one worker who expresses his will to terminate the obligation, and when a party fails to comply with the agreement, but also the seat should be noted that the termination of the collective agreement does not interfere individual relations, but in the implementation of the collective agreement, and this interference can be out of conviction or certain facts which can reach disrupt the effective implementation of collective bargaining and these may be reflected in the impact made by urging employers to give workers join unions to prevent compliance with the agreement on collective bargaining.

Also termination of collective bargaining, breaking the principles of solidarity that should exist in all trade-union.

3. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical está garantizada en la Constitución de la República del Ecuador así como también la contratación colectiva, estos dos elementos se constituyen en la esencia de una organización gremial, le dan vida y si a través de ella se permite que los trabajadores de una empresa puedan reivindicar sus derechos, pero a este tipo de organización le pueden afectar ciertos elementos facticos que en un momento determinado pueden atentar con la organización sindical como es la rescisión de la contratación colectiva, a través por ejemplo de la desafiliación al gremio. Es por ello que en el presente trabajo me permito hacer el siguiente análisis, en el Marco Conceptual. Parto de un breve análisis sobre los antecedentes de la rescisión, luego hago una conceptualización de dicho concepto, para terminar definiendo lo que es la rescisión. Una vez aclarados estos conceptos y definida como está la rescisión, me ubico en un breve análisis de lo que es el contrato colectivo de trabajo; hago una definición, y analizo los elementos del contrato hasta lograr explicar el significado del mismo y su alcance, para luego, centrarme en lo que es la terminación del contrato, luego hago un breve análisis de las formas de terminación en las que se incluye la rescisión del contrato colectivo. En el marco doctrinario, hago un análisis y una brevísima conceptualización de lo que es el contrato colectivo de trabajo, refiriéndome a sus características y a las responsabilidades que de ello se derivan.

En el marco jurídico, me refiero a lo establecido en la norma constitucional, para luego hacer un análisis sobre el contrato colectivo en la legislación laboral ecuatoriana se explica el procedimiento para su negociación en base al Código de Trabajo, y , finalmente concluyo haciendo un análisis del contrato colectivo tanto en la legislación Brasileira, Venezolana y la española, a fin de establecer las similitudes y diferencias en cada una de ellas.

Seguidamente esta detallado los materiales y métodos empleados en el desarrollo de la presente investigación

Finalmente hago la interpretación de los resultados, con lo cual pruebo mi hipótesis, aseverando que con la rescisión del contrato colectivo se debilita la organización sindical y se deja en la indefensión a los agremiados y por lo tanto a la voluntad de la parte patronal; verifico los objetivos y resalto en los fundamentos Jurídicos y Doctrinarios para la propuesta de reforma, en lo más relevante como es el debilitamiento de la Organización Sindical, la escasa y casi nula formación sindical, así como un desconocimiento generalizado de los derechos laborales, que no ha permitido un fortalecimiento de la organización sindical y que como es lógico ha incidido en un principio fundamental de toda organización gremial la independencia de la parte patronal; finalmente, planteo las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICO.

4.1.1.1. Antecedentes de rescisión

La rescisión es concebida de diversas maneras entre los estudiosos del Derecho, pero sin lugar a duda, la figura se comienza a gestar dentro del Derecho Romano cuando no existía ninguna acción legal para combatir el incumplimiento de la obligación, siendo la ejecución forzosa lo único que podía exigir el contratante.

Al instaurarse la "Lex Comisoria" el vendedor, pasado cierto tiempo, podía forzar el cumplimiento de la obligación al comprador o dar por terminada la relación jurídica, considerando la cosa como no vendida; esta cláusula operaba ipso iure, esto es, para que el contrato se considerara rescindido, bastaba con el aviso hecho por parte de la víctima del incumplimiento, de la intención de prevalerse de la cláusula, para que el contrato se resolviera de pleno derecho, sin necesidad de la intervención de ningún tipo de autoridad.

“Ya en la Edad Media el contratante afectado no gozaba de plenos derechos para ejercitar Pacto Comisorio, este fue un periodo donde el derecho canónico jugó un papel predominante en la regulación de las relaciones civiles, la integración del concepto esta vez iba acompañado por medio del “juramento promisorio”, otorgándole competencias a los tribunales eclesiásticos, para que se le relevase de su obligación.

Finalmente los autores franceses, principalmente Dumoulin, Pothier y Domat, fueron los que terminaron de darle forma al pacto comisorio atribuyéndole algunas de las características que hoy en día tienen, las cuales son el resultado de la mezcla entre las ideas romanas y las medievales.

El Código Napoleónico de gran influencia en el continente, por su parte, reguló la intervención de la autoridad judicial siempre que la víctima del incumplimiento pidiera la ejecución forzosa o bien la rescisión, siendo el pacto comisorio una cláusula necesaria en los contratos bilaterales o sinalagmáticos.

Muchos autores, erróneamente, atribuyeron al pacto comisorio el carácter de condición resolutoria, sin tener en cuenta que esta última se pacta en cláusulas accidentales, pues como su propia nomenclatura acusa, son modalidades, es decir, accesorios cuya ausencia o presencia en un contrato resulta irrelevante para la naturaleza del contrato, cuando una condición resolutoria se cumple, las obligaciones se extinguen cual si nunca hubieran existido, pero ninguno de los contratantes se paga daños y perjuicios por ese hecho, mientras que , el pacto

comisorio aunque no se incluya expresamente en el texto de un contrato bilateral, se entiende implícito.”¹

En la actualidad en los contratos bilaterales se entiende que el pacto comisorio está implícito, es por ello que cuando una de la partes en forma unilateral toma la decisión de dar por terminado una relación contractual tácitamente se entiende que esta queda obligado a indemnizar con los daños y perjuicios que esta decisión unilateral pueda ocasionar.

4.1.1.2. Concepto

La Rescisión es la disolución de los contratos bilaterales sinalagmáticos perfectos de carácter oneroso y conmutativo por el no restablecimiento del equilibrio económico en la prestación desproporcionada que goza el beneficiario de la lesión.

Rescindir es la acción de impedir las consecuencias de un acto, o bien la culminación de lo convenido, o la ejecución de un contrato.

Definición

Para Cabanellas “*la Rescisión es la anulación, invalidación, privar de su eficacia ulterior, incluso con efectos retroactivos, a una obligación o a un contrato.*”²

¹SÁNCHEZ, Medal Urquiza, José Ramón, La resolución de los contratos por incumplimiento, México D.F., editorial.....1978. PP. 220.

El Derecho ecuatoriano lo define como “*derecho para reclamar la invalidación de un acto o contrato, consignado por el ordenamiento jurídico en favor de la parte perjudicada por dicho acto o contrato cuando adolezcan de vicios que produzcan nulidad relativa.*”

La rescisión de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico es un modo de extinguir las obligaciones; así también nos señala el diccionario de la lengua castellana al referirse a la rescisión y dice que es “dejar sin efecto, un contrato una obligación” mientras tanto que el diccionario de la lengua Española señala que la rescisión “*consiste en anular o dejar sin efecto un contrato, un acuerdo o una obligación que se había contratado*”.³ Así mismo el diccionario enciclopédico Vox1, señala que la “*Rescisión es un acto por el cual se rompe un contrato valido en sí, pero considerado lesivo para alguna de las partes o por algún interesado*”⁴. Por consiguiente al referirnos a la rescisión en materia laboral estamos frente a un acto jurídico que permite dejar sin efecto un contrato de índole laboral, y por tanto, este deriva en una serie de consecuencias que llevaría no solo a la limitación de ciertos derechos productos de la contratación, sino, a la desaparición total de los beneficios que de ello se derive. Me refiero a la limitación, de manera especial cuando estamos frente a la contratación colectiva con una organización sindical, es decir el obrero que suscribe un contrato individual de trabajo, luego del tiempo

² CABANELLAS, Guillermo.- Diccionario Jurídico Elemental; edición Actualizada, corregida y aumentada, Editorial Heliasta 2008, pp. 350

³ Diccionario de la Lengua Española, Ediciones Castell año 2007, PP. 456

⁴ Diccionario Enciclopédico Vox1.....

establecido en la ley se garantiza su derecho a la sindicalización y por ende a los beneficios que de la contratación colectiva pueda derivar; al rescindir el contrato colectivo, el trabajador limitaría sus derechos consagrados en el mismo, y perdería el beneficio de la contratación colectiva. Vale señalar que el contrato colectivo se deriva de un convenio entre el empleador y la parte sindical, pero este convenio genera una obligación, y conforme lo señala nuestra legislación civil, una forma de extinguirse las obligaciones es la rescisión; por lo que, a través de esta figura jurídica se deja la puerta abierta para que el obrero pueda intentar la rescisión del contrato colectivo si a su juicio considera que este no se ajusta a sus intereses, bajo esta premisa y haciendo eco de los conceptos anotados anteriormente podemos decir que la rescisión es un modo que permite dejar sin efecto una obligación, pero una obligación nace de un acuerdo o contrato conforme lo establece el Art. 1454 del Código Civil, y nos señala que el Contrato “ *es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas*”⁵. Es decir que en los contratos se requiere que necesariamente exista las partes contratantes y la declaración de la voluntad para que estas queden obligadas, pero para que esta expresión surta los efectos jurídicos requeridos es necesario que las personas sean capaces, que consienta dicho acto o declaración y que esta no adolezca de vicio, que recaiga sobre objeto lícito y que necesariamente tenga causa lícita, cuando reunimos

⁵ Corporación de estudios y publicaciones, Código Civil Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador, pp 235

estos requisitos para expresar la voluntad, estamos frente a un acto consiente, y por ende de validez jurídica.

La contratación colectiva también se deriva de la expresión libre y voluntaria de las partes y por ello es un acto creado por la asociación obrera o sindicato con la anuencia del sindicalista y el empresario o patrono, por lo tanto tiene vida propia, por lo que la rescisión de uno de los sujetos solamente debe operar para aquel obrero que expresa su voluntad de dar por terminado dicha obligación, y cuando una de las partes no cumple con lo pactado, pero también se debe señalar que la rescisión de la contratación colectiva no interfiere en las relaciones individuales de trabajo, pero si en la ejecución del contrato colectivo, y esta interferencia puede ser por convicción propia o por ciertos elementos facticos que pueden llegar a trastocar el cumplimiento efectivo de la contratación colectiva y estos pueden reflejarse en la incidencia que realizan los patronos en los trabajadores instándoles a desafiliarse de los sindicatos a fin de impedir que se cumpla con lo pactado en la contratación colectiva, he ahí el primer problema .

Otros de los elementos facticos que pueden incidir en la rescisión del contrato colectivo puede ser la presión política que ejercen los patronos en la clase obrera para impedir la organización sindical

Otro de los elementos que pueden incidir en la ejecución de los contratos colectivos es la renuncia de pertenencia a los sindicatos de obreros o trabajadores, ya sea por presiones del patrono orientadas a eliminar el sindicato de tal o cual institución o con el fin de limitar los beneficios que de ello se deriva.

Otro de los factores que interviene negativamente en la ejecución de los contratos colectivos es el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, y por lo tanto puede generar en la rescisión de los obreros a la relación contractual colectiva.

Asimismo la rescisión de la contratación colectiva, rompen los principios de solidaridad que debe existir en todo gremio sindical.

4.1.1.3. Efectos de Rescisión

El incumplimiento de las condiciones del contrato es causa justa para la rescisión de un contrato. Cuando se comprueba una de las causas a las que se haya acordado entre los suscribientes, la parte afectada tiene derecho a solicitar un resarcimiento debido a que los incumplimientos llevaron a la disolución anticipada de la obligación contractual, esto cuando se trata de un contrato individual de trabajo, no así en los contratos colectivos el pedido de la rescisión del contrato no lo pueden hacer los creadores como tales, por lo tanto no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido para ellos,

puede llegar al extremo de que los empresarios pueden faltar a su cumplimiento y cuando esto sucede los obreros pueden hacer uso de los mecanismo para exigir su cumplimiento.

Pero la rescisión puede venir del obrero el mismo que mediante su expresión por escrito puede limitar su derecho a los beneficios de la contratación colectiva, pero lamentablemente en nuestra legislación no se cuenta con esta figura jurídica que permita aquello, sino más bien que existen otros factores que inciden que los obreros limiten su derecho de asociación para conseguir los beneficios propios de la contratación colectiva, entre ellos está la desafiliación voluntaria de los miembros de un organización sindical hasta el límite mínimo que influye en la desaparición del sindicato.

4.1.1.4. El contrato colectivo de trabajo.

4.1.1.4.1. Definición de contrato

Con la finalidad de tener una mejor comprensión de lo que es un contrato colectivo, considero necesario partir de una definición general de lo que es un contrato, para luego ir particularizando hasta llegar a definir lo que es un contrato colectivo de trabajo.

Partiendo de la definición que nos señala el Código Civil Ecuatoriano, se diría que el Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para

con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. (Art. 1454 CC), según el diccionario de la real academia de la lengua española al contrato se lo define como *“pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”*⁶, el diccionario de derecho de Guillermo Cabanellas al referirse al contrato nos dice *“ Contrato, es el acuerdo de dos o más personas sobre objeto de interés jurídico y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”*⁷. Como podemos darnos cuenta cada una de las definiciones aquí señaladas condicen que los contratos, son un convenio en el que las partes que lo suscriben generan obligaciones y que estas obligaciones tiene que ser cumplidas por las partes contratantes, so pena de someterse a las instancias legales correspondientes para hacer valer los derechos pactados; pero cuando se trata de definir un contrato colectivo no es menos cierto que este también se deriva de un convenio, la diferencia está dada en que en el contrato individual al menos cuando de trabajo se refiere esta se da entre el empleador y el trabajador y cuando se trata de un contrato colectivo lo podemos definir de la siguiente manera

El contrato colectivo de trabajo es un convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, y que tiene por objeto establecer las condiciones según

⁶ Diccionario de la Lengua Española, Ediciones Castell año 2007, PP. 264

⁷ Diccionario de la Lengua Española. Ediciones Castell. Pp 264

las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos según sea el caso

La celebración de un contrato colectivo se constituye en un elemento esencial y de carácter obligatorio que tiene que ser suscrito entre el empleador, y el sindicato, es decir. La Ley impone a los patrones que tienen obreros sindicalizados y/o demanden por mayoría, la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo, la negativa a la suscripción de los patrones para celebrar el convenio, habilita a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga.

EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA La definición la trae en el Art. 220 del Código del Trabajo que dice: “Art. 220.- CONTRATO COLECTIVO.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrar en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”⁸

En base a la definición dada en nuestra legislación se puede colegir que las expresiones CONTRATO Y PACTO, no se hace ninguna diferencia es decir son lo mismo: en cuanto a las partes contratantes el empleador puede ser

⁸ Corporación de estudios y publicaciones, Código del Trabajo Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador pp 194

persona natural o jurídica, la parte trabajadora siempre estará constituida por persona jurídica y que esta esté legalmente organizada, reconocida y en vigencia.

Cuando en la definición se refiere a la expresión “en lo sucesivo”, se refiere a un pacto a futuro; al ser un pacto normativo, este se constituye en ley para los contratantes, y quedan obligados a su cumplimiento

Partiendo de la definición agregaríamos que un contrato colectivo si bien es cierto es un acuerdo entre el sindicato y el empleador, no es menos cierto que este no es estático o mejor dicho no permanece igual, toda vez que el mismo puede ser objeto de revisiones o modificaciones, pero estas modificaciones no son el resultado del capricho de una de las partes, sino que pueden ser producto de un acuerdo de los contratantes, pero dicho acuerdo debe ceñirse a lo que establece el Código del Trabajo.

En resumen diría que el contrato colectivo de trabajo es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y el patrón con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa.

Las características del contrato colectivo que hacen diferente a otro tipo de contrato, está dado en que el contrato colectivo, únicamente podrá celebrarlo el

sindicato de trabajadores, y no por el trabajador en forma individual. Otra de las características está reflejada en el objetivo del mismo, es decir, en el contrato colectivo se establecen las normas generales en la empresa donde se celebre; otra de las características que le permitir ser único al contrato colectivo, es de que solo lo estará obligado a firmar el contrato colectivo el patrono (empleador), o el titular que señale la empresa y nadie más. Así lo establece la norma.

4.1.1.4.2. El Contrato; Significado y Alcance.

Para la interpretación de los contratos consiste en desentrañar su verdadero significado, sentido y alcance. Acerca de las cláusulas contractuales, en atención a la ambigüedad, imprecisión, obscuridad o mala relación de las mismas. De acuerdo a la doctrina y a la lógica, las partes negociables discuten el significado, alcance y consecuencias jurídicas de las cláusulas del contrato, que emanan de su propia voluntad. La interpretación se efectúa para conocer con exactitud cuáles son los derechos y obligaciones de cada una de las partes de un contrato, por lo tanto en el contrato colectivo para que este tenga validez jurídica debe estar estructurado conforme lo señala la normativa y suscrito por las partes contratantes, a más de ello debe llenar los siguientes requisitos: nombre y domicilio de los contratantes; titularidad del sindicato; empresas y establecimientos que abarque; determinación o indeterminación de tiempo de vigencia o especificación para obra determinada; las jornadas de trabajo; los descansos y vacaciones; los montos de salarios; las cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento de la empresa, productividad,

participación de utilidades y las demás estipulaciones que convengan las partes, y caso de que algún beneficio no se haya señalado en el contrato, la ley faculta para que se aplique las normas constantes en los cuerpos normativos que ampara los derechos laborales y la norma constitucional, cabe señalar que si en el contrato colectivo falta la determinación de los salarios, No producirá ningún efecto el contrato colectivo. La firma de un contrato colectivo entre el empleador y el sindicato genera una serie de beneficios que se permiten mejorar las condiciones de trabajo de los obreros así como una gran mejoría en el ámbito laboral, entre otras podemos señalar:

- Garantizar mejores condiciones de trabajo en función de elevar la productividad de la institución a la que pertenece el trabajador, sea esta pública o privada.
- Integrar plenamente a los trabajadores a la organización sindical, fortalecer acciones y garantizar derechos.
- Conocer a fondo el desarrollo industrial de la empresa y las condiciones generales del medio ambiente del trabajo.
- Elaborar un estudio socio-económico que permita actualizar los requerimientos administrativos, sociales y económicos en beneficio de los trabajadores, esto se lo hace mediante la negociación colectiva.

La negociación colectiva entre el empleador y los trabajadores se la hace en base a lo señalado en la Ley, este se lo efectúa cada dos años. El cambio de

matriz productiva presenta para los trabajadores organizados una serie de retos que sólo podrán ser superados a través de un sindicalismo fuerte y activo, por medio de fórmulas que permitan vencer la persistencia de una injusta distribución del ingreso, abatir el desempleo y el subempleo, y revertir la baja del poder adquisitivo.

Con la implementación de nuevo modelo de desarrollo en vías de una modernización en pos de un crecimiento endógeno presupone altos niveles de competitividad, productividad y calidad que exigen la decidida participación del sindicalismo, dentro de un nuevo marco de acción que incluya la consolidación de la unidad por medio de una militancia apegada a las líneas de política sindical y de una nueva cultura laboral donde predomine la solidaridad entre trabajadores y una identificación unánime con la empresa, como mecanismo de generación de riqueza y bienestar. La realidad que enfrenta la fuerza de trabajo en el interior de las empresas y la expresión social de las relaciones laborales, condicionan de manera importante la acción de los trabajadores que no se han incorporado al movimiento obrero organizado y quienes buscan su integración por medio de la organización sindical.

La organización sindical en la actualidad está obligada a defender los logros obtenidos en la contratación colectiva, es por ello que los dirigentes sindicales tienen la misión de buscar nuevas fórmulas para asociar y mantener a los trabajadores sin excepción dentro de la organización sindical, y con ello lograr

insertar dentro de la contratación colectiva conquistas consensuadas en beneficio de la clase sindical,

Una vez consolidada la firma del contrato colectivo los efectos surgen de iso-facto, salvo estipulación en contrario,

Efectos del contrato. Cuando nos referimos a los efectos del contrato, primeramente debemos hacer una referencia al efecto que producen los contratos en términos generales, es así que en un contrato civil los efectos se producen A partir del momento en que el contrato se perfecciona, el mismo despliega sus efectos; al margen de los específicos de cada tipo contractual ya que incluimos al contrato colectivo de trabajo que si bien es cierto tiene una particularidad, este no se puede apartar de los efectos generales que producen los contratos, se puede decir que todo contrato produce los siguientes efectos esenciales:

a) **Obligatoriedad:** El contrato tiene fuerza de ley para las partes contratantes, y obliga a éstas a cumplir, no sólo lo expresamente pactado, sino también todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley

“b) Irrevocabilidad e inalterabilidad. Una vez perfeccionado el contrato, ninguna de las partes puede revocarlo por su sola voluntad ni exigir su modificación. Este principio presenta, sin embargo, algunas excepciones: -

El contrato puede quedar sin efecto o ser modificado si ambas partes se ponen de acuerdo para ello (mutuo disenso). En algunos casos, una de las partes tiene la posibilidad de dejar sin efecto el contrato de forma libre y unilateral, bien porque así lo prevea expresamente la Ley, o bien porque así se pactó en el propio contrato. En tales supuestos se suele hablar de “revocación” o de “libre desistimiento”.⁹

A fin de garantizar la seguridad jurídica que este tipo de obligaciones exige estoy de acuerdo con el criterio dado por el autor y soy partidario de la irrevocabilidad e inalterabilidad en forma unilateral de lo pactado, a no ser que en forma voluntaria y consiente se haga constar en cláusula especial en el contrato

c) Relatividad. El contrato sólo produce efectos entre las partes contratantes y sus causahabientes (es decir, herederos y terceros a quienes alguno de los contratantes haya transmitido su íntegra posición contractual en virtud de una cesión de contrato); dado que la cesión de contrato transmite al cesionario tanto los derechos como las obligaciones que correspondieran al cedente en el contrato original, para su eficacia resulta imprescindible el consentimiento de la otra parte de éste¹⁰. Al margen de estos supuestos, el contrato no puede generar obligaciones para terceros que no hayan prestado su consentimiento; no obstante, sí cabe la posibilidad de que el contrato atribuya derechos a un tercero que

⁹ Sobre la acción directa, v. lección 8ª.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, contratos Colectivos de Trabajo, PP. 4.

no haya intervenido en él (contrato a favor de tercero; p. ej., el seguro de vida en el que se designa como beneficiarios a los parientes del asegurado). En tal caso, el tercero podrá exigir el cumplimiento a su favor, siempre que hubiera hecho saber su aceptación al obligado antes de que la estipulación fuera revocada. Distinto de la cesión del contrato y del contrato a favor de tercero es el subcontrato, que se produce cuando una de las partes, sobre la base de la posición que ocupa dentro del contrato, celebra un nuevo contrato con un tercero (p. ej., subarriendo, submandato, subcontratas en las obras, etc.); este supuesto plantea como principal problema la posibilidad de apreciar la existencia de algún tipo de relación obligatoria directa entre los sujetos que no han contratado entre sí.

En la reforma del Art. 224, se incorpora

“Artículo 59.- En el artículo 224 de éste Código, incorpórese los siguientes párrafos: “Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda. La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o

indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios: Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber: **1.** Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4; **2.** Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley; **3.** Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo; **4.** Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo; **5.** Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales; **6.** Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el Art. 10 del Mandato 4¹¹.

Conforme lo señala la disposición del Art. 253 del Código del Trabajo, los trabajadores y los empleadores podrán solicitar que el contrato colectivo sea declarado obligatorio, pero para ello hay que cumplir con los requisitos que la

¹¹Tercer Suplemento -- Registro Oficial Nº 483 -- Lunes 20 de abril de 2015 Artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2

ley exige y están señalados en el Art. 253 del Código Laboral en actual vigencia,

“Art. 253.- Petición de obligatoriedad de un contrato.- Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas”¹².

A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.

Pero también se debe constar que lamentablemente dentro de un gremio y cuando existen interés de grupo muchas de las veces es imposible llegar a un acuerdo laboral que satisfaga las aspiraciones de cada uno de los trabajadores , y lo que es más en muchos casos, ya sea por interés personales o de grupo, dentro de los gremios se gesta una serie de divisiones que tiene la garantía de oponerse a la obligatoriedad del contrato colectivo, pero esta oposición tiene que ser motiva, es decir se debe justificar razonadamente del

¹² Corporación de estudios y publicaciones, Código del Trabajo Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador, pp 208

por qué la oposición, y luego presentarla ante el Ministerio del ramo respectivo, y si a su criterio no existe fundamento será rechazada y remitida al Presidente. De la República para que expida el decreto correspondiente declarando la obligatoriedad del contrato colectivo; para una mejor ilustración me permito transcribir las nomas en referencia.

“Art. 254.- Oposición a la obligatoriedad del contrato.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para los fines del artículo 256 de este Código.

Art. 255.- Declaratoria de obligatoriedad.- Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.

Esta disposición legal da la oportunidad para que tanto el empleador como el trabajador haga las observaciones a las cláusulas del, contrato en caso de aquellas que no estén acorde a sus requerimientos, es decir si las partes observan que sus intereses están siendo lesionados por el contenido del

contrato ellos pueden presentar su oposición, pero esta tiene que ser fundamentada a fin de garantizar un equilibrio entre los intereses de los empleadores como la de los trabajadores.

Art. 256.- Trámite de la oposición.- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del Trabajo y Empleo, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

Esta norma garantiza que los desacuerdos en el contrato colectivo sean controvertidos en audiencia y ante la autoridad a fin de garantizar un debate que permita llegar a punto de coincidencia y para que la autoridad en función de la sana crítica pueda tomar una decisión salvaguardando los intereses tanto de empleadores como de trabajadores.

Art. 257.- Aplicación del contrato.- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos

individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

El principio pro trabajador garantizado en esta disposición hace referencia que el contrato entre en vigencia así existan disposiciones contrarias a los intereses de los trabajadores, bajo este principio se aplicaría en todo cuanto le fuere más favorable al trabajador y se inobservaría todo aquello que le fuere adverso.

Art. 258.- Fijación del plazo de vigencia.- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.”¹³

En resumen podemos decir que el contrato colectivo una vez declarado obligatorio será aplicado no obstante cualquier estipulación en contrario, salvo aquellas estipulaciones que sean más favorables al trabajador, he aquí la aplicación del principio pro trabajador constante el código del trabajo. En su Art. 7.- del Código del trabajo en actual vigencia, y que para una mejor ilustración me permito transcribir.

¹³ Corporación de estudios y publicaciones, Código del Trabajo Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador, pp 209

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”¹⁴

En fin el objetivo del contrato colectivo, es, descartar toda desigualdad entre los distintos trabajadores de la empresa y reubica las relaciones entre los dos sectores de la producción (trabajadores y empleadores) sobre bases más justas y estas son debidamente concertadas.g

Con el contrato colectivo se establecen las condiciones en que habrá de desarrollarse, de modo uniforme, el trabajo individual en la empresa. En ese aspecto, el contrato colectivo constituye un verdadero cuerpo normativo que permite en el cual se regulan las relaciones de trabajo en la marco de la solidaridad e igualdad en el trato a los trabajadores.

Otro de los alcances que se busca entre las partes que lo celebran., es una tregua obligatoria entre los intereses contrapuestos de patronos y trabajadores; y también no podemos olvidar que el alcance del contrato colectivo puede ser aplicado por igual a los trabajadores contratados antes, durante y después de su vigencia, o solamente se aplica a los miembros del sindicato que la haya celebrado, y suscrito el Convenio. En la Legislación Ecuatoriana, en la práctica,

¹⁴Opcit.

los contratos colectivos acostumbran a incluir a todos los trabajadores, estén o no afiliados al gremio que suscribe el contrato.

4.1.1.4.3. Terminación del contrato colectivo.

Antes de centrarnos al tema específico de mi investigación se hace necesario referir en primera instancia a la terminación de un contrato, es por ello que digo que la culminación de un contrato de trabajo este se da cuando queda sin efecto, ya sea por mutuo acuerdo o por otra de las causa que señalaré a continuación; me refiero al mutuo acuerdo y digo que hay mutuo acuerdo o mutuo-consentimiento cuando las partes que lo celebraron están de acuerdo en dejarlo sin efecto; o también por terminación de la obra: que significa que se agotó el trabajo en una empresa y por lo mismo es imposible que continúe su vigencia el contrato; o a su vez puede darse el cierre de la empresa o establecimiento, que significa la cesación del funcionamiento de la empresa por diversas causas como puede ser la quiebra etc.; o por la rescisión de una de las partes,

Para la vigencia de un contrato colectivo, se debe considerar el elemento normativo, o cláusulas del contrato, y es el elemento en si obligatorio para las partes y es la esencia misma del contrato y la garantía de eficacia del contenido mismo del contrato colectivo; no debemos olvidar que el elemento normativo no es otra cosa más que una fuente autónoma del derecho objetivo, pero este derecho objetivo no es el conjunto de relaciones de trabajo, ni su

causa, sino la norma jurídica que las rige en unión con otras normas, como la ley y la costumbre. Por lo tanto, los problemas de la terminación del contrato colectivo nos obligan a considerar la condición en que quedan las relaciones individuales de trabajo y los nexos que pudieran establecerse entre éstas y aquel.

“Se podría decir que la terminación en el contrato colectivo es la circunstancia objetiva, independiente de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, donde este puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo; éstas podrían quedar gobernadas por sí mismas, en cuanto a que en ellas se insertaron las cláusulas del elemento normativo del contrato colectivo por causas que a su vez produzcan la terminación de las relaciones individuales de trabajo y que hagan imposible la continuación, tanto de éstas como del contrato colectivo”¹⁵.

Como se puede observar en las disposiciones legales analizadas anteriormente y el que hace referencia al, plazo de terminación del contrato colectivo esta lleva implícita a las circunstancias antes expuestas en ella o lo que dispone la ley, es por ello que coincido con el criterio del autor citado al manifestar que la circunstancia objetiva de la terminación del contrato colectivo es independiente de la voluntad del trabajador y del empleador

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, contratos Colectivos de Trabajo, PP. 4

porque está enmarcada en la ley así lo señala el Art. 258 del código del trabajo ecuatoriano.

En el contrato colectivo se puede llegar a especificar las causas de la terminación del contrato, esas lógicamente estarán enmarcadas a lo establecido en la ley, pero al ser el contrato un acuerdo entre el sindicato y el empleador existe también la posibilidad de que se suspenda por las causas que constan en el Artículo 241 de la Ley o que también pueden establecerse, de acuerdo a la clase y naturaleza de la industria, servicio o actividad de la empresa. En el contrato deberá acordarse en primer lugar, si se contempla la posibilidad de suspensión, el tiempo máximo que ésta puede durar y las obligaciones patronales relacionadas con la remuneración durante el tiempo de la suspensión del contrato colectivo.

“Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se

admite la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración”¹⁶

En lo que respecta a la terminación, según lo dispuesto en el Artículo 250, que, en el inciso primero se remite al Artículo 169, numerales 1, 2, 3, 4, y 6, del Código de Trabajo, el contrato colectivo termina por las causales siguientes: “Por las causas legalmente previstas en el contrato”. Si se considera todo el procedimiento a seguirse; que en la suscripción del contrato colectivo intervienen autoridades del trabajo y que las partes lo hacen debidamente asesoradas, es de pensar que las causas de terminación que consten estarán ceñidas a la Ley y, además, no impedirá la continuación de los contratos individuales que estén vigentes al momento de la terminación.

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

3. “Por la conclusión de la obra, período de labor o servicio objeto del contrato”. Esta causal está relacionada con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 239 del Código de Trabajo que permite celebrar contratos colectivos “Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada”. En este caso,

¹⁶ Corporación de estudios y publicaciones, Código del Trabajo Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador, pp 201

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

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. Por lo general, en el mismo contrato colectivo se establecen los efectos de la terminación por esta causa.

5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que, previsto, no lo pudieron evitar". Esta causa de terminación, es ajena a la voluntad de los contratantes, pues implica la destrucción o desaparición física del medio de trabajo sea éste fábrica, taller, explotación agrícola o ganadera, etc. La causal que consta en el inciso segundo del artículo 250, es la misma a que se refiere el numeral 4 del artículo 169.

“Art. 250.- Causales de terminación de los contratos colectivos.-

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.”¹⁷

Resumiendo diríamos que las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo se pueden clasificar en ordinarias y extraordinarias:

Las primeras, es decir, las ordinarias son las que normalmente, ponen fin al contrato colectivo y, puede decirse, que dependen de la voluntad de los autores de la institución. Por ejemplo; el mutuo acuerdo, el vencimiento del término estipulado, entre otras.

Las causas extraordinarias son aquellas que ponen fin al contrato colectivo, independientemente de los deseos de las partes. Por ejemplo, el caso fortuito o fuerza mayor que obligan al cierre de la empresa. Las primeras pueden llamarse contingentes, en tanto las segundas son necesarias; de lo que se desprende que son diversos sus efectos.

4.1.3.4. Formas generales y causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.

¹⁷Opcit

La terminación de un Contrato Colectivo en forma general se puede sintetizar en dos aspectos fundamentales, el primero si se trata de un Contrato Colectivo a plazo fijo, este termina una vez vencido el plazo de duración, es decir si no se revisa el contrato o no se prorroga, termina su vigencia, pero deja subsistir las relaciones individuales de trabajo. Por su puesto la cláusula de terminación debe estar estipulada en el contrato colectivo para que surta los efectos legales.

Otra de las formas generales a mi criterio sería la disolución del sindicato titular del contrato colectivo

Así mismo otra forma de terminación puede darse concomitantemente cuando se termina las relaciones individuales de trabajo, por ejemplo esta forma de terminación del contrato se puede dar en el contrato colectivo para obra determinada, en éste, las relaciones individuales de trabajo concluyen al mismo tiempo que el contrato colectivo. Otros ejemplos, se encuentran en los artículos que se refieren a la terminación de las relaciones individuales y cuando se produce el cierre de la empresa.

4.1.1.3.5. Terminación por vencimiento del término establecido.

Partiendo del hecho de que el contrato colectivo es un acuerdo entre el sindicato y el empleador, en el mismo se puede hacer constar todos los

acuerdos que a bien se tuviere, pero cuando se trata de materia laboral, esta se debe ceñir a lo que establece la legislación laboral ecuatoriana; y si bien es cierto la doctrina nos señala que esta es una forma de terminación un contrato colectivo, no es menos cierto que en nuestra legislación no contempla este principio universal sino que más bien que se acoge al principio pro-trabajador y señala que cuando ha llegado el tiempo de culminación de la vigencia del contrato colectivo este se prorroga en los mismos términos hasta que exista una nueva negociación de los términos que regirá el nuevo contrato colectivo, así lo señala el Art. 258 del Código de Trabajo en actual vigencia, por ello durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen

“Art. 258.- Fijación del plazo de vigencia.- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.”¹⁸

Conforme está señalado en la disposición normativa garantiza la continuidad de la vigencia del contrato colectivo y concomitantemente la extensión de los beneficios que ampara el contrato colectivo, e incluso esta disposición así

¹⁸REGISTRO OFICIAL, ÓRGANO DE DIFUSIÓN DEL ESTADO ECUATORIANO <CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

como está señalada puede en un momento determinado frenar aspiraciones de la parte patronal que busque la caducidad del mismo.

“Art. 252.- Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las *dos terceras partes* tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen”¹⁹.

El contrato colectivo es el paraguas que cobija a todos los trabajadores en relación de dependencia sean estos afiliados a la organización gremial o no, y lo que es más es de cumplimiento obligatorio para las partes.

4.1.1.3.6. Efectos por la terminación del contrato colectivo

La terminación del contrato colectivo de trabajo produce distintos efectos, según que subsistan o desaparezcan las relaciones individuales de trabajo.

Cuando el contrato colectivo termina, pero no concluyen, a la vez, las relaciones individuales de trabajo, se operan los siguientes efectos:

¹⁹REGISTRO OFICIAL, ÓRGANO DE DIFUSIÓN DEL ESTADO ECUATORIANO <CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

1.- Deja de ser obligatorio y por lo tanto pierde vigencia, cuando se disuelve el sindicato, ahí el patrono queda exento de su cumplimiento, pero las relaciones individuales de trabajo quedan intactas.

2.- Cuando las relaciones individuales de trabajo concluyen, ahí se rompe todo vínculo con el patrono, concluyen todos los vínculos jurídicos, pero la ley prevé la indemnización a la cual tiene el trabajador que da por terminada su relación laboral.

Redactada así como está la norma se constituye en un factor negativo para las aspiraciones de la clase sindical por cuanto esta busca como organización gremial fortalecer los lazos de solidaridad entre los trabajadores en pos del bienestar de los agremiados.

4.1.1.2.7. La rescisión del contrato colectivo.

Se hace necesario comprender que la rescisión de un contrato lleva implícita la terminación del mismo, cuando una de las partes no cumple con las obligaciones pactadas.

El contrato colectivo como ya se ha señalado es el convenio que se logra pactar entre el sindicato y el empresario o la parte patronal como comúnmente se llama, y con su reconocimiento por las partes adquiere vida propia y por lo tanto los suscriptores al menos de la parte trabajadora no pueden faltar a su

cumplimiento por que está dirigido para ellos, pero no así el empleador, en cualquier momento puede dejar de cumplir con las obligaciones pactadas, pero estas son susceptibles de reclamación a través de los organismos correspondiente y se ejecuta su cumplimiento, es por ello que sostenemos que el contrato colectivo adquiere vida propia, y es más la desvinculación de uno de los trabajadores por vencimiento o renuncia en el contrato individual, no afecta la vigencia del contrato colectivo de trabajo, en “otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo. En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo”²⁰.El contrato colectivo de trabajo no puede considerarse desaparecido por el solo hecho que uno o algunos de los trabajadores den lugar, en lo personal, a que respecto de ellos, se considere terminada la relación individual que por virtud del citado contrato mantenían con el patrono. Se piensa que tampoco es posible la rescisión del elemento obligatorio, porque una institución jurídica no puede rescindirse parcialmente y porque analizando el contenido del elemento obligatorio se nota que en sus cláusulas se contienen las sanciones por la falta de cumplimiento a las mismas; así por ejemplo, si el patrono deja de cumplir la cláusula de exclusión, tiene el sindicato determinadas acciones; finalmente, es contrario a la lógica el pedido de

²⁰<http://www.monografias.com/trabajos12/colecti/colecti.shtml#ixzz3XdKGl6T>

rescisión, pues normalmente se favorecía la parte que dejó de cumplir la obligación.

4. 2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 La Organización Sindical.

Constituye para los trabajadores un derecho el fundar sindicatos y afiliarse al mismo, para promover a través de ellos la defensa de sus intereses tanto económicos y sociales. Este derecho nace y está protegido por nuestra legislación en el Art.326 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador. En dicha disposición, se garantiza la libertad de organización de los trabajadores, e inclusive ni siquiera necesita autorización previa de ningún organismo ni autoridad competente para hacerlo; y los trabajadores pueden constituir con toda libertad sindicatos, gremios asociaciones u otras formas de organización que a bien tuvieren ; así mismo la legislación constitucional como norma fundamental del Estado, al obrero le concede la facultad de afiliarse libremente a la organización sindical que a bien tuvieren y lo que es más, le faculta la norma la “desafiliación de la misma”.²¹

Al encontrarnos inmersos dentro de una Sociedad donde la Norma Constitucional garantiza derechos a sus ciudadanos, es facultad el Estado estimular la creación de organizaciones tanto de los trabajadores como de los

²¹ Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador

empleadores y promoverá su funcionamiento democrático, participativo, transparente y en lo que respecta a la dirección gremial el cuerpo normativo garantiza la alternabilidad como un mecanismo para democratizar la organización sindical.

“Art. 326. Numeral 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”.²²

Bajo las premisa anotada anteriormente podríamos decir que la organización si bien es cierto goza de la protección del Estado, esta nace cuando sus afiliados hacen una promesa recíproca de mejorar sus condiciones laborales, capacitarse y contribuir al desarrollo de la institución o empresa donde desempeñan sus funciones y para hacer respetar sus derechos para que estos no sean conculcados por la parte patronal, en fin van en busca del cumplimiento cabal de las condiciones acordadas en los convenios.

La esencia de la organización gremial llámese esta sindicato u otra facultada por la ley, es la promesa sindical, es decir que los afiliados se comprometen entre sí para hacer respetar sus derechos es decir no trabajarán por un salario

²² Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador.

inferior ni en peores condiciones que ningún otro afiliado se buscara el respeto de los convenios colectivos y las leyes.

Una vez lograda la organización sindical, esta tiene que velar por el cumplimiento de dicha promesa, y la de trabajar incesantemente para mejorar las condiciones laborales así como para negociar las mejoras insertadas en los contratos colectivos y que sean más favorables para sus agremiados

Así mismo el sindicato deberá apoyar a todos sus agremiados y defender los derechos de éstos frente al empleador, incluso ante la Inspectoría del Trabajo, o los Juzgados del Trabajo si es necesario.

En fin la función de un sindicato se orienta hacia el desarrollo de gremio, lo que implica la defensa de sus principios tales como igualdad social, respeto a la libertad, búsqueda de mejores niveles de vida y práctica democrática efectiva en los rumbos de una nueva cultura laboral.

Uno de los retos del sindicalismo ecuatoriano en los actuales momentos es ajustarse a los retos y los cambios que está experimentando la sociedad en esta época de cambios que caracteriza la evolución de la sociedad ecuatoriana, es decir que la organización sindical debe ajustarse al cambio de la matriz productiva que establece el poder y al modelo económico desarrollista que experimenta nuestra sociedad, sin olvidar las nuevas

condiciones de apertura económica y pluralidad política que hoy se viven en Ecuador y en el Mundo.

La organización sindical, dentro de su accionar deberá propiciar la unidad requisito indispensable para elevar el nivel de vida de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales y fortalecer la participación gremiales en la toma de decisiones intersectoriales.

La posibilidad de obtener mejores condiciones laborales aumenta cuando los trabajadores conforman organismos sindicales orientados al perfeccionamiento integral del trabajador y a la defensa de sus intereses, con unidad y solidaridad.

4.2.2- Historia de la organización sindical en el Ecuador.

Hablar de la organización laboral en el Ecuador, es sintetizar el legado de lucha que ha tenido que soportar el pueblo ecuatoriano desde la colonia misma, especificar la historia del trabajo en el país es recordar la serie de atropellos a los cuales ha estado subsumido la clase trabajadora, es revivir los atropellos que ha tenido que soportar en la lucha de sus reivindicaciones, incluso desde la época de la colonia allí se instauraron las “ las encomiendas, mitas y obrajes, se instauraron como formas de explotación humana; estas

enriquecieron a unos pocos y sumieron en la pobreza e incluso acabaron con la vida, especialmente de poblaciones indígenas y afro descendientes”²³.

Desde el nacimiento de la República en 1830 hasta finales del siglo XIX, las cosas se mantuvieron relativamente igual. Entre los primeros registros de organización se pueden citar la conformación de la Sociedad de Sastres de Pichincha y la Sociedad de Carpinteros instaurada en Guayaquil, en el año 1896, que pedían reducir a 9 horas la jornada laboral.

Otro hito importante fue la huelga organizada entre los años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, provincia de Guayas, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral. Para esos mismo años se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha.

Hacia 1917 el movimiento de operarios de la sastrería se organizó en Quito para reclamar a los dueños de los talleres mejoras económicas y sociales, se entregó un pliego de peticiones, esto pese a que la legislación ecuatoriana no reconocía todavía a las organizaciones sindicales y tampoco se contaba con un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores. Siguió a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en

²³<https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920.

El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos.

El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo.

En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. Desde entonces el movimiento sindical ha tenido que sobrevivir a un modelo económico contrario no solo a los derechos laborales sino a una buena parte de los derechos humanos.

En el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la

organización de los trabajadores continúa su trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos.”²⁴

Como podemos darnos cuenta la historia del movimiento obrero ha sido la constante de permanentes luchas a consecuencia de la vertiginosa división social del trabajo y al continuo desprecio y explotación de la cual era objeto la clase trabajadora por parte de los terratenientes y la naciente burguesía.

Los levantamientos de la clase trabajadora generaron la organización del movimiento obrero en todas las empresas de manera especial del estado y concomitantemente con ello una gran conciencia de clase que ha permitido de alguna manera arrancar para si varias conquistas que perduran hasta la actualidad como por ejemplo la jornada de trabajo, la estabilidad laboral hoy amenazada por la desunión de la clase trabajadora, he ahí la importancia de la organización gremial.

4.2.3. Libertad Sindical.

La libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores, para organizarse y fundar sindicatos afiliarse al mismo y a través de ellos mantener incólumes

²⁴<https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

sus conquistas y defenderlas en caso de que se quiera trastocar sus derechos, así como promocionar sus interés económicos y sociales.

La titularidad de libertad sindical esta da para todos los trabajadores y está en función de los principios del derecho al trabajo consagrado en el Art. “326 de la Constitución de la República del Ecuador, nos señala que.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y des afiliarse 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”²⁵

Como podemos ver la libertad sindical es un derecho complejo, por que inicialmente comprende el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos sin autorización , pero para ello tiene que someterse a las exigencias del ordenamiento jurídico vigente, para en primera instancia lograr la personería jurídica y con ello tener la plena capacidad para obrar en pos de mejorar sus

²⁵ Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, versión profesional actualizada 2015,Quito- Ecuador,

condiciones laborales a través de las conquista que como gremio puedan alcanzar en base a la organización del gremio de los trabajadores (sindicato).

La libertad sindical es verdaderamente un derecho constitucional cuya titularidad corresponde de modo exclusivo y excluyente a los trabajadores asalariados y a los sindicatos creados para la defensa de sus intereses.

“El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios, y los trabajadores por cuenta propia) se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. Las normas de la OIT, junto con el trabajo del comité de libertad sindical y otros mecanismos de control,

allanan el terreno para la resolución de esas dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo”²⁶

La libre organización en nuestro país está garantizada como un derecho que tienen los trabajadores para en forma conjunta buscar intereses comunes, considero que la libre organización sindical también ayuda a que los puedan en conjunto establecer procesos de capacitación y mejorar sus condiciones de vida bajo el principio de la solidaridad y beneficio de la empresa a la cual prestan sus servicios lícitos y profesionales

4.2.4. EL Derecho a la Libertad Sindical Colectiva y los derechos de los sindicatos.

La libertad sindical es un derecho que está compuesto de dos elementos esenciales, como son la libertad y el derecho a la asociación. El primero se refiere a la posibilidad de elegir en forma libre y voluntaria y sin impedimentos de ninguna naturaleza. Y el segundo se refiere al derecho de asociación, estos dos derechos son inherentes al ser humano por naturaleza, son la esencia misma del hombre, por tal razón cuando de relaciones laborales se trata, los obreros por el hecho de ser seres humanos surge en si la necesidad de organizarse, mediante la conformación de organizaciones gremiales orientada a la defensa a de sus intereses,

²⁶Organización de pos de la Justicia social *informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (2004)

“Por lo tanto, la libertad sindical resulta de esa fusión de la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo, este último, con un marcado énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo y que califica Villas mil (2003) como aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables”²⁷

Lo esencial de la libertad sindical:

1. Derecho a constituir sindicatos o cualquier otro tipo de organización sindical, amparado en el derecho de libre asociación consagrado en la constitución de la república del Ecuador.
2. La potestad de afiliarse a la organización que a bien tuvieren, en busca y defensa de sus intereses.
3. El derecho de permanecer o des afiliarse a la organización sindical
4. Libre ejercicio sindical, en la que se incluye la participan en la vida misma del sindicato.
5. Elaborar sus propios estatutos en los que fijen el funcionamiento de la organización (objetivos, cargos y funciones administrativas, procedimiento de toma de decisiones, entre otros).
6. Elegir a sus representantes delimitando para ello aspectos tales como: requisitos, mecanismo electoral, duración de autoridades en el ejercicio del cargo, criterios de alternabilidad.

²⁷Organización de pos de la Justicia social *informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (2004) (p.85).

7. El derecho a ejercer la actividad sindical (procedimientos conciliatorios, conflictivos, negociación colectiva, ejercicio de la huelga, participación en el diálogo social).
8. El derecho de continuidad, esto es, a no ser suspendidas ni disueltas por autoridades administrativas.

En resumen diríamos que lo establecido en la norma laboral vigente hasta la actualidad de alguna manera recoge las aspiraciones de los trabajadores al cual estoy de acuerdo pero se debe fortalecer en base la organización sindical como mecanismo para ello.

4.2.5. Desafíos de la Organización Sindical:

Entre los desafíos que debe enfrentar la organización sindical, de manera especial en el Ecuador, es la injerencia de los gobiernos de turno, la arremetida anti obrera del sector de la patronal, para impedir que se organicen los trabajadores, así como también a la escasa o casi nula formación de los dirigentes así como de la clase obrera en materia laboral.

La enmienda constitucional que está en marcha como propuesta del gobierno en materia laboral es otro de los desafíos que tiene que enfrentar la clase trabajadora de manera especial la perteneciente al sector estatal, la propuesta en marcha está orientada a terminar con la organización sindical, bajo el pretexto de que no debe haber diferencias entre la clase trabajadora y los

empleados regidos por la ley del sector público. Otro de los argumentos es que la empresa pública no busca rentabilidad a diferencia de la privada., que siempre está al asecho de la ganancia o en otras palabras de apropiarse de la plusvalía generada por el obrero.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Tutela de la libertad sindical análisis desde el punto de vista constitucional.

El trabajo es un derecho en cuanto a que tú puedes escoger libremente el oficio en el que te quieres desempeñar y porque tras la realización de tus labores recibes un salario, eso no te lo pueden negar.

El trabajo también es un deber de obligatoriedad social porque con el salario obtenido mediante el, es, con el cual vas a garantizar tu alimentación y satisfacción de necesidades básicas al igual que la de las personas que están bajo tu tutela, así mismo la labor que realizas ha de ser útil a la sociedad en algún sentido, si eres médico, si eres abogado, si eres trabajador de una fábrica de determinados productos que tienen como destino final el consumo, deben servir para satisfacer esas necesidades, por ello que en la definición señalada en la Constitución del República del Ecuador en su Art. 33, se hace un tributo al trabajador al catalogarlas como a aquellas personas a quienes se le debe respeto a su dignidad por la labor que desempeñan, por cuanto

aquellos con su esfuerzo van en pos de una vida decorosa, que aseguren una vida digna a todo su núcleo familiar.

El trabajo en la fábrica, en la empresa o en cualquier entidad ya sea esta de carácter social o lucrativo, el trabajador es sujeto de derechos así como también obligaciones; ya sea como persona natural, o ya sea como un integrante de un conglomerado social.

La Constitución de la República del Ecuador se le reconoce sus derechos, y de manera singularizada el Art. 66, en el numeral dos, el estado ecuatoriano le garantiza el derecho al trabajo, y concomitantemente con ello una vida digna en la que se incluye la salud, la alimentación, la nutrición y todos aquellos competentes indispensables para el bienestar del ser humano.

Este derecho de trabajo lleva implícito la libertad para realizar un trabajo lícito y a cambio de ello recibir un estipendio que le garantice el sustento de los suyos. Este derecho al trabajo se sustenta en los principios: de irrenunciabilidad e intangibilidad, de pro trabajador, así como también garantizará el derecho a la libertad de organización de las personas trabajadoras, y a para ello no se requiere autorización previa, la organización va en pos de contribuir al engrandecimiento de la empresa y para plantear alternativas de solución a los problemas de los trabajadores. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de

organización, afiliarse a las de su elección y des afiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. A ello está implícita la exigencia del Estado para 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, así de claro señala la norma invocada, otro de los elementos en el que se refleja la tutela del estado es la protección a los gremios a las cuales están inmersas el reconocimiento a la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. Y para ello el Estado reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a agruparse para exigir el reconocimiento de sus derechos y como mecanismo de presión se reconoce el derecho a la huelga y respalda a sus representantes gremiales, los mismos que gozarán de las garantías necesarias en estos casos, lo que significa que no podrán ser despedidos por el simple hecho de estar al frente de una organización sindical.

Resumiendo señalaríamos que la Norma constitucional tutela derechos tanto a trabajadores como empresarios, y estos tienen derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses y formar parte de sindicatos o asociaciones de profesionales. Eso significa que cada sector persigue objetivos particulares: los patrones proteger y acrecentar su patrimonio económico, los trabajadores mejorar su nivel de vida y recibir trato digno. En términos jurídicos

y para su cabal interpretación, se define que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y sus principales funciones son:

El sindicato está considerado como una asociación de, por y para los trabajadores, Las inquietudes sindicalistas se encauzan al estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajador, orientada estas acciones a mejorar el nivel de bienestar social y mantener vigente su condición estratégica para salvaguarda de los derechos de los obreros

Cada sindicato actúa de acuerdo a su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y los reglamentos que por voluntad de sus miembros se impone, para la búsqueda abierta del bienestar común a través del contrato colectivo de trabajo, amplía su campo de acción en las relaciones solidarias con organismos afines, a través de la identificación y alianza.

Las garantías que el sindicato promueve. Protección del empleo, garantía de salario remunerador, salud del trabajador y su familia, seguridad laboral, acceso a la educación, capacitación técnica, salud, vivienda, trato digno, son, entre otras

El sindicato es el núcleo de concertación social, política y cultural que se constituye en el mejor instrumento de lucha de la clase trabajadora.

Existen principios sindicales fundamentales que deben estar siempre presentes: un sindicato se constituye por la libre determinación de los trabajadores el principio democrático se expresa en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación, por parte de éstos, de los acuerdos de la mayoría.

Ser autónomo significa mantenerse independiente de toda injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos o corporaciones religiosas.

Sus normas, programas de acción y estrategias serán definidas solo por los trabajadores miembros en asambleas.

Aspecto fundamental para la preservación de la autonomía sindical es la estrategia de autofinanciamiento (cuotas sindicales), ya que de otra manera se crearían compromisos con la fuente a portadora de recursos. El principio unitario es la característica esencial del sindicato y se traduce en la búsqueda permanente de la unidad de los trabajadores.

4.3.2 Derechos de los trabajadores afiliados al sindicato.

De conformidad a lo que establece el acuerdo ministerial MRL-2012-0076, los trabajadores que pertenecen a una organización sindical se acogerán entre otros a los siguientes derechos:

- “Derecho a la estabilidad Laboral
- Derecho al uno por ciento del salario básico como compensación por concepto de subsidio familiar, según lo ratifica el decreto 225 del año 2010.
- Derecho a un subsidio de antigüedad del 0.25% de la remuneración unificada.
- Subsidio de transporte del 0.50 centavos de dólar por cada día laborado.
- Servicio de alimentación de 4 dólares por cada día laborado.
- Beneficios por incapacidad o muerte del trabajador en la cantidad de 4 dólares mensuales, por concepto de seguro de muerte o incapacidad total”²⁸.
- Dotación de ropa o vestuario, según el Art. 42 numeral 29 del Código del Trabajo por un valor de 169 dólares.
- El derecho a la huelga cuando los requerimiento de los derechos de los trabajadores no son atendidos, y constan en el Contrato Colectivo o Código del Trabajo según el Art. 235 CT.

4.3.2 La indefensión y el debilitamiento de la organización sindical.

Múltiples han sido los obstáculos que han tenido que sortear los trabajadores para lograr la conformación de la organización sindical, que van desde las amenazas con despidos a los trabajadores que se atreven a desafiar la patronal con la organización de los obreros, hasta la instauración de una cultura en la que la actividad sindical está mal vista o por lo menos impregnada de desconfianza, trabajadores que sospechan del provecho personal que

²⁸ Acuerdo Ministerial MRL-2012-0076

podiera sacar los dirigentes; son situaciones habituales que dificultan una construcción sindical que genere un espacio de encuentro entre los trabajadores y posibilite la defensa de sus derechos desde los lugares de trabajo.

Los patronos saben que mediante la organización de los trabajadores tienen más fuerza para reclamar mejores condiciones laborales para sus agremiados, es por ello que la patronal continuamente está trabajando para impedir que los trabajadores logren la estabilidad en sus puestos de trabajo. Por esta razón han logrado que se plasme en la legislación el “periodo de prueba”.Art.15 CT La contratación por tiempo determinado. Con la instauración de esta modalidad de contratos los patronos resuelven “renovación” de los contratos a sus trabajadores y en base a ello limitan el número de obreros de planta y lógicamente frenan aspiraciones de la conformación de los sindicatos.

Otra de las formas que utilizan es la de patrocinar para debilitar la organización sindical, es el despido arbitrario, con ello amedrentan a la clase laboral y los mantiene sumisos y obedientes a los designios del patrono con este mecanismo; a decir disciplinan a todo el gremio.

Pero no solo estas son las formas de debilitamiento de la organización, también utilizan otros mecanismos como, la firma de renuncia anticipada, la renuncia a no pertenecer la organización sindical, los acuerdos verbales con los obreros

en estas son algunas de las adversidades que los trabajadores se enfrentan diariamente para constituir y/o consolidar su organización gremial. Cuando éstas resultan insuficientes las empresas recurren a otros métodos como son la agresión física o psíquica.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. El Contrato Colectivo en la Legislación de Brasil,

La característica general del sindicalismo en el Brasil es su modelo unitario, que lógicamente repercute en el momento mismo de la negociación colectiva, repercute digo, porque al ser un solo representante de los trabajadores en el momento mismo de la negociación se ven reflejadas en él, las aspiraciones de los agremiados y facilita la negociación colectiva, se puede ver la importancia de impulsar el grado de democratización de la organización gremial, el grado de representación y la libertad del ente sindical para negociar su contrato colectivo, es decir en el representante del sindicato está reflejada esa fuerza vinculante que emerge del mandato de los sindicalistas a sus mandatarios

La estructura vertical del modelo sindical sirve de base para todo tipo de relación laboral en dicho país, pero este modelo vertical tuvo su revés , el paradigma empresarial fordista (vertical), fue sustituido por otro modelo de “empresa-red”, más horizontal y difuso, por lo que la característica unicista del sindicalismo no consigue afrontar la empresa cuya estructura se modifica, tanto

por las dificultades de aglutinación de los trabajadores, como porque el sistema de representación por categorías se torna aún mucho más débil e incapaz de canalizar los intereses profesionales tan heterogéneos que pasan a convivir en el seno de la empresa.

“El poder normativo judicial actúa contra la negociación colectiva, constituyéndose en paradigmático ejemplo de apropiación indebida del espacio privado por el Estado. La Justicia del Trabajo, con poder normativo, nace para actuar en las relaciones colectivas, en un ambiente de domesticación de las coaliciones de trabajadores. El poder normativo judicial, por tanto, se constituye ideológicamente en una pieza clave para la debilitación de los sindicatos y para la incursión autoritaria del Estado en el movimiento colectivo o de masas. Es responsable, incluso, de la existencia y supervivencia de sindicatos frágiles y de escasa representatividad. Por eso, no puede convivir con un sistema sindical que se pretende efectivamente representativo y democrático.

A través del poder normativo judicial, la eficacia de las huelgas se aniquila. Son muy frecuentes las decisiones de los tribunales que imponen el inmediato regreso a la actividad laboral y con eso conducen al término del movimiento. De forma que hay una significativa reducción de uno de los más importantes instrumentos de presión de que disponen los entes de representación de trabajadores en el proceso de negociación colectiva, con perjuicio manifiesto de la acción sindical.

La intervención del Ministerio Público con el fin de obtener una declaración judicial de nulidad parcial de los convenios colectivos, so pretexto de garantizar posibles violaciones de derechos individuales y colectivos, acaba por representar una vía para una penetración indebida del Estado en las relaciones de trabajo, usurpando a los actores sociales un espacio que le es propio, puesto que da de lado las pérdidas y ganancias de las partes negociadoras en el proceso negociador²⁹.

4.4.2. El Contrato Colectivo en la Legislación de Venezuela,

La contratación o convención colectiva es aquella celebrada por un patrono con un sindicato con la finalidad de elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero - patronales.

El objetivo de la contratación colectiva que se ha logrado mediante el efecto normativo de la convención, descarta toda desigualdad entre los distintos trabajadores de la empresa y reubica las relaciones entre los dos sectores de la producción sobre bases más justas bilateralmente concertadas.

En la legislación venezolana se considera que debe generarse vínculos de carácter individual anterior y posterior a su celebración con ello lograr consensuar intereses contrapuestos de empleador y trabajador.

²⁹ Ley orgánica del trabajo del Brasil

En la legislación venezolana, en el Art. 507 de la LOT en su intento por definir lo que es la contratación colectiva, en su parte final nos señala que es un mecanismo para establecer las condiciones conforme las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que deben cumplir las partes: en la misma legislación señala el tiempo de duración de la contratación colectiva y también se señala que esta puede durar de 2 hasta tres años incluso señala que estos pueden ser revisables; en cuanto a los derechos y obligaciones hay una estrecha relación con lo que determina la legislación ecuatoriana.

“El artículo 507 de la LOT, ateniendo al 360 del Reglamento de 1973, intenta una definición de la convención colectiva, al decir que es “aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.

- Durabilidad.

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea clausulas revisables en periodos menores.

- Amparo de Inamovilidad mientras dure su Discusión.

A partir del día y la hora de la presentación del proyecto de contrato ante la Inspectoría del Trabajo, los trabajadores interesados no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector (art. 520 LOT Ley orgánica del Trabajo)³⁰.

Tanto en la legislación ecuatoriana como en la mencionada, las partes tienen en común las garantías para los trabajadores a no ser despedidos una vez que han sido planteadas las propuestas ante la autoridad de trabajo, la diferencia entre la legislación venezolana con la ecuatoriana radica en el tiempo de vigencia del contrato colectivo para los trabajadores venezolanos el contrato no puede tener una duración menor a dos años y tampoco puede ser mayor a tres años, en la legislación ecuatoriana es más taxativo, en ella se manifiesta que la duración será de dos años.

4.4.3. El Contrato Colectivo en la Legislación de España,

“Por su parte la legislación "española", contempla tres tipos contractuales: los “acuerdos interprofesionales”, los “acuerdos colectivos” y los “contratos tipo de compraventa”, siendo los primeros de carácter general, diferenciados en cuanto

³⁰ Ley orgánica del trabajo., república de Venezuela

a su ámbito de aplicación territorial, mientras que los contratos tipo de compraventa pueden vincularse dentro de un acuerdo colectivo o ser de carácter autónomo.

Al respecto, la doctrina afirma la existencia de un régimen jurídico complejo, en la medida que coexisten normas generales de derecho común (obligaciones y contratos) y normas especiales vinculadas con la regulación que adoptan las partes en sede del negocio jurídico específico³¹.

En la legislación española el régimen laboral no está especificado como en nuestra legislación en ella se toman algunas normas de la legislación civil para regular las relaciones colectivas de trabajo ahí radica la diferencia. Es decir a la contratación colectiva la regula con las normas del negocio jurídico o en otras palabras como un contrato en materia civil donde las partes de común acuerdo hacen prevalecer los derechos de las partes, a diferencia de la legislación ecuatoriana que en ella es más específica y la contratación colectiva se regula con norma propia lo que le hace independiente y le otorga al trabajador mayor garantías que amparan al trabajador.

³¹CONFORTINI y ZIMATORE citado por BREBBIA, Fernando y MALANOS, Nancy en Derecho Agrario – Editorial ASTREA, año 1997, páginas 592 y 593.

5. MATERIALES Y METODOS

Para la realización del presente trabajo de investigación jurídica, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, y que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis.

5.1. Materiales Utilizados

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados, con la rescisión, la contratación colectiva y la libertad sindical.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la temática de estudio. En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del Derecho. El uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente

importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. MÉTODOS

5.2.1. Métodos.-

- **Método Científico.-** Este método lo aplicaré en el desarrollo de este trabajo investigativo, por cuanto me permitirá vincularme con la realidad tomando en consideración las conceptualizaciones, jurídicas y doctrinarias de modo que se pueda verificar la realidad que se plantea en este proyecto, y me conducirá a clarificar el problema así como los objetivos establecidos en el presente trabajo.
- **Método Inductivo.-** Este método me ayudará a realizar el estudio de la problemática partiendo de lo particular a lo general es decir tomo como base la ley laboral vigente para concluir en una propuesta que ayude a consolidar el principio de solidaridad dentro de la clase trabajadora.
- **Método Deductivo.-** Con este método me permite deducir los puntos más sobresalientes de la investigación que se desarrolló; este método me ayudó a establecer las conclusiones, recomendaciones y la propuesta de reforma jurídica para darle solución al problema que se viene suscitando por la poca e

incipiente solidaridad de la parte trabajadora debido a la influencia de la parte patronal en contraste con la necesidad laboral del trabajador.

- Método Analítico – Sintético.- Es el método empleado durante la selección de la información recopilada, su estudio y redacción en el informe final de la presente tesis.
- Método Descriptivo.- Este permite realizar una descripción objetiva de la realidad actual del problema para enfocarlo desde el punto de vista jurídico, político y social.
- Método Analítico – Comparado.- Este método que utilicé para poder identificar las diversas posiciones jurídicas de otros países que presenta al respecto relacionado con la problemática planteada.

La investigación de carácter documental, bibliográfico y de campo y por tratarse de una investigación analítica se empleó también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que sean necesarios.

5.2. 2. -Procedimientos y Técnicas

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilizaré el:

- FICHAJE.- Esta técnica me permitió recopilar la información sobre los diferentes temas que se tratarán en el desarrollo del trabajo investigativo, dentro de esto encontramos conceptos, definiciones y la bibliografía de los diferentes tratadistas que se relacionan con el título y las disposiciones legales pertinentes.
- ENCUESTA.- Esta fue aplicada en una población de treinta abogados en libre ejercicio, a fin de tener una percepción amplia y concreta desde el punto de vista profesional y real de la temática planteada.

Posteriormente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo son expuestas en el informe final, el que contiene la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culmino realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteadas, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando el proyecto de reforma al Código del Trabajo.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la encuesta.

De forma gráfica, cualitativa y cuantitativa, presento los resultados obtenidos mediante la encuesta, con lo que fundamento el trabajo de investigación jurídica que encuentro realizando, las mismas que fueron aplicadas en número de treinta, distribuidas para abogados en el libre ejercicio, en el ámbito laboral y constitucional.

Tema

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo. Reformas necesarias”

PREGUNTA 1.

¿Considera Usted que agremiarse en una organización sindical, permite a los trabajadores reclamar sus derechos laborales, sin poner en peligro su estabilidad laboral?

Cuadro Nro. 1.

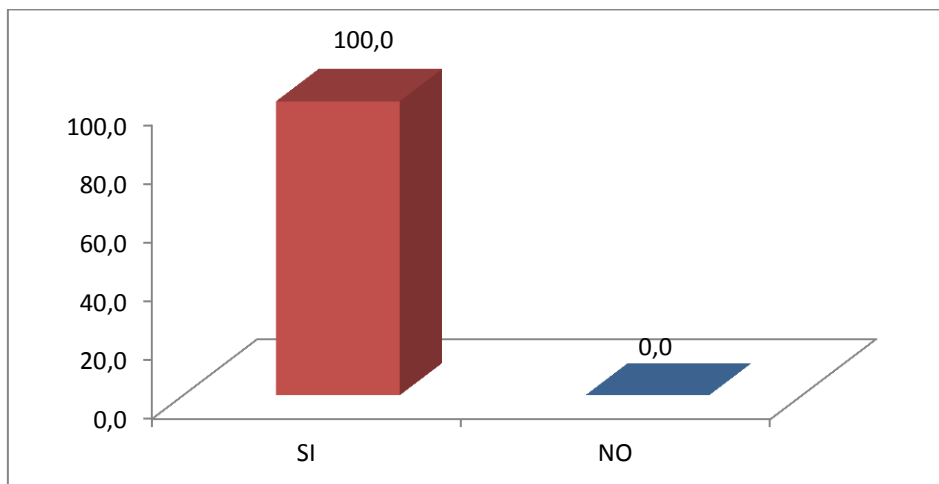
Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100 %
NO	0	0 %
TOTAL	30	

Fuente: Abogados en libre ejercicio del Cantón Loja.

Autor: Leoncio C. Suárez B.

De las treinta encuestas aplicadas a los Abogados en libre ejercicio, es decir el cien por ciento al pedirles su opinión en lo referente al derecho de agremiarse en un organización sindical, todos manifestaron que haciendo uso del derecho consagrado en la Constitución como es el de libre asociación, tácitamente está garantizado la estabilidad laboral, cuando en el mismo texto constitucional le faculta a quienes quieran agremiarse lo pueden hacer sin previo aviso y es más aquellos que decidan hacerlo les garantiza la Constitución para que puedan acogerse a los derechos que de ellos se deriven, es decir se hacen beneficiaron de los logros de la contratación colectiva, entre ellos el de la estabilidad laboral, siempre y cuando no incurran actos reñidos con la ley.

Gráfico Nro. 1



PREGUNTA 2.

¿Considera usted que la legislación laboral ecuatoriana garantiza una tutela efectiva al derecho de libertad sindical?

Cuadro Nro. 2.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100.0%
NO	0.	0.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio del Cantón Loja.

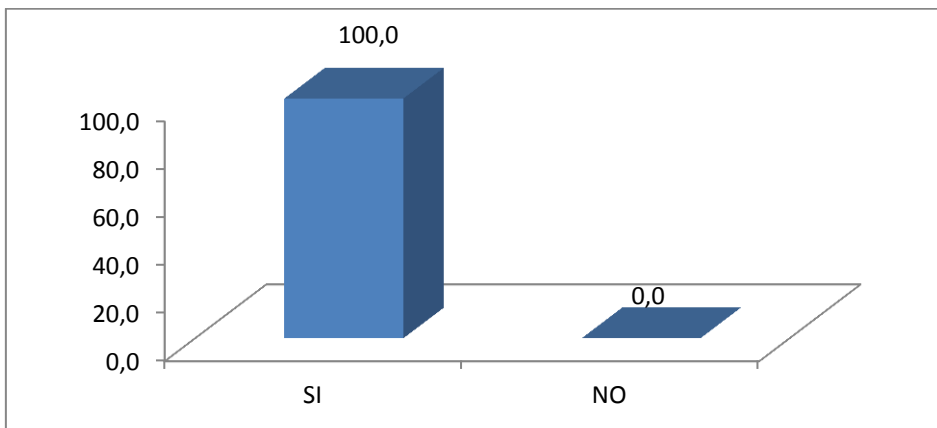
Autor: Leoncio C. Suárez B.

De la totalidad el universo encuestado, es decir de los 30 profesionales del derecho, que equivale al 100% opinan que al ser la norma constitucional que rige la vida de todos los ecuatorianos y al haber consagrado en dicho cuerpo de leyes todos, los derechos y garantías de los ecuatorianos, de manera especial la garantía de los trabajadores a sindicalizarse y a formar organizaciones sin ser impedidos e incluso con la garantía de protección dada a los dirigentes gremiales de los trabajadores, y al ser la Constitución un cuerpo normativo que regula todo el ordenamiento jurídico y de este caso también la legislación laboral se sobre entiende que la legislación laboral si

protege y garantiza el derecho de la libre sindicalización. Así lo señala el Art. 326, Numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: “... 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización.”³²

Gráfico Nro. 2.



³² Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador

PREGUNTA 3.

¿Considera usted que el contrato colectivo es un medio por el cual el trabajador reivindica sus derechos laborales?

Cuadro Nro. 3.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	83.4%
NO	5	16.6%
TOTAL	30	100.0%

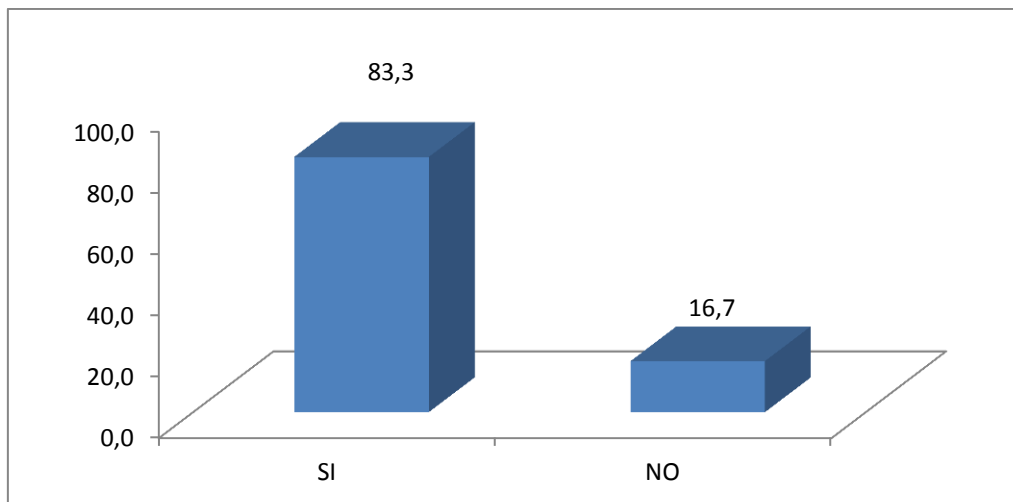
Fuente: Abogados en libre ejercicio del Cantón Loja.

Autor: Leoncio C. Suárez B.

De los profesionales consultados, 25 que corresponde al 83.4%, manifiestan que de acuerdo a la historia de la organización sindical, se ha logrado que los derechos de los trabajadores sean respetados, el fruto de la lucha gremial ha logrado de que se inserte en la norma constitucional el derecho la huelga como un mecanismo de presión para reivindicar los derechos de los trabajadores, si bien es cierto este derecho está limitado a una serie de argucias planteadas desde el poder del Estado, este no deja de ser efectivo por que cuando un derecho de los trabajadores son vulnerados es la organización gremial la que reivindica el derecho, y este beneficia a todos los trabajadores de ahí la necesidad de incluir la reforma a fin de que, cuando un trabajador se desafilie de la organización se suspenda los beneficios que la organización logre reivindicar a fin de mantener incólume el principio de solidaridad de la clase trabajadora con ello lograría establecer una clase trabajadora en sí y

para sí. El 5 de los encuestados, que corresponden al 16.6 % sostienen que no, e incluso que ni siquiera debería existir los sindicatos y muchos se debería firmar los contratos colectivos, sustentan este argumento bajo el principio que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, no se refieren en absoluto a las conquistas que se obtienen mediante la firma del contrato colectivo. .

Gráfico Nro. 3



PREGUNTA 4.

¿Considera usted que la rescisión del trabajador al contrato colectivo por parte del trabajador atenta al principio de solidaridad y debilita la organización gremial?

Cuadro Nro. 4.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	93.3%
NO	2	6.7%
TOTAL		100.0%

Fuente: Abogados en libre ejercicio del Cantón Loja.

Autor: Leoncio C. Suárez B.

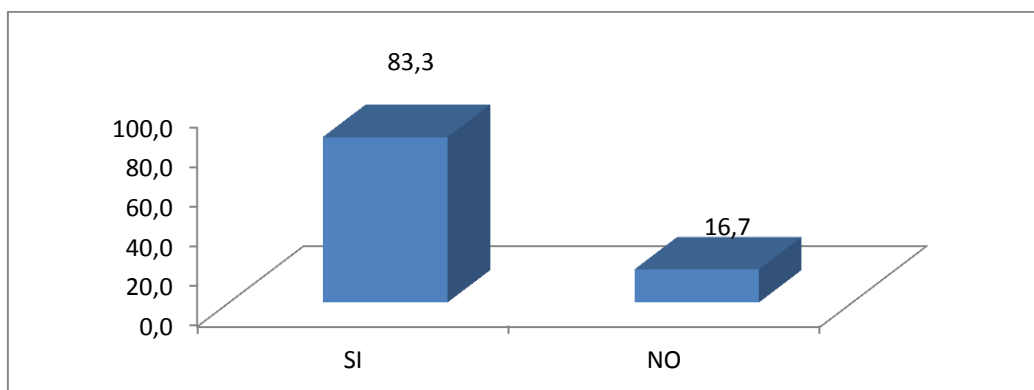
Del universo encuestado, 28 profesionales del Derecho, que equivalen al 93.3 por ciento sostienen que sí. Poderes facticos pueden influir en el debilitamiento de la organización sindical y por ende influye en un proceso paulatino de desorganización de la clase trabajadora y como es lógico en un debilitamiento de la organización sindical. Estos poderes facticos también incidirían en la desunión de la clase trabajadora, en la pérdida de la identidad del trabajador y por ende en la falta de solidaridad con su gremio cuando de por medio esta la influencia de la patronal.

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y la

organización sindical, está fundada principalmente en la igualdad radical que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido.

Dos profesionales del derecho que corresponden al 6.7%, manifiestan que no afectaría, en lo absoluto, porque le da igual al trabajador estar agremiado o no, los derechos se hacen extensibles para todos incluso a los no afiliados al gremio

Gráfico Nro. 4



PREGUNTA 5.

¿ A fin de fortalecer la organización gremial en el Ecuador, considera usted necesario reformar el Código del Trabajo, respecto de la rescisión del Contrato Colectivo por parte del trabajador.”?

Cuadro Nro. 5.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	96.7%
NO	1	3.3%
TOTAL		

Fuente: Abogados en libre ejercicio del Cantón Loja.

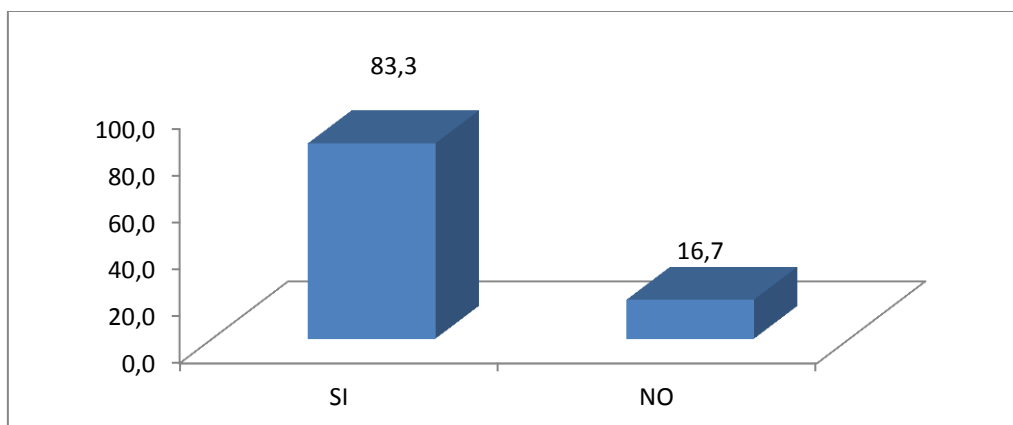
Autor: Leoncio C. Suárez B.

De treinta abogados consultados, 29 que corresponden al 96.7%, consideran que sería importante de que se reforme el Código del Trabajo y se inserte una norma en la que se establezca la suspensión de los beneficios de la contratación colectiva para el trabajador que ha tomado la decisión de separarse del gremio que firmó el contrato colectivo, como un mecanismo para fomentar la solidaridad dentro de los afiliados al gremio toda vez que al disminuir el número de agremiados se corre el peligro de la desintegración de la organización sindical y consecuentemente con ello la pérdida de los beneficios que de ello derivan. E incluso se puede llegar al extremo de ni siquiera se podría dar inicio a la estructuración de un comité de empresa por el simple hecho de que no se reúna el número de trabajadores que logren

expresar su voluntad de formar una organización para la defensa de los derechos de los afiliados a la organización.

Mientras que un encuestado que corresponde al 3.3 % manifiesta de que no es procedente, toda vez que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y sostiene que los beneficios de los no afiliados al sindicato se mantienen incólumes solo por el simple hecho de ser trabajador.

Gráfico Nro. 5



6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTA

PREGUNTA 1.

¿Considera Usted que agremiarse en una organización sindical permite a los trabajadores reclamar sus derechos laborales, sin poner en peligro su estabilidad laboral?

Al emitir su opinión referente al derecho de agremiarse en un organización sindical, los entrevistados manifestaron que haciendo uso del derecho consagrado en la Constitución como es el de libre asociación, tácitamente está garantizado la estabilidad laboral, cuando en el mismo texto constitucional le faculta a quienes deseen agremiarse lo pueden hacer sin previo aviso y es más aquellos que decidan hacerlo les garantiza la Constitución acogerse a los derechos que de ellos se deriven, es decir se hacen beneficiarios de los logros de la contratación colectiva, y por ende gozan de estabilidad laboral, siempre y cuando sus actuaciones se enmarquen dentro de la normatividad jurídica laboral que les rija.

PREGUNTA 2.

¿Considera usted que la legislación laboral ecuatoriana garantiza una tutela efectiva al derecho de libertad sindical?

Los entrevistados al referirse a esta pregunta, empiezan analizando de que las normas secundarias están regidas y reguladas bajo el paraguas de la norma constitucional, y al ser la norma Constitución un cuerpo normativo de aplicación directa, y al estar amparada por la Constitución la libertad sindical, esto quiere decir que la libertad sindical esta garantiza y por ende se garantiza la tutela efectiva de este derecho.

PREGUNTA 3.

¿Considera usted que el contrato colectivo es un medio por el cual el trabajador reivindica sus derechos laborales?

De acuerdo a la historia de la organización sindical, se ha logrado que los derechos de los trabajadores sean respetados, el fruto de la lucha gremial ha logrado de que se inserte en la norma constitucional el derecho a la huelga como un mecanismo de presión para reivindicar los derechos de los trabajadores, si bien es cierto este derecho está limitado a una serie de argucias planteadas desde el poder del estado, este no deja de ser efectivo por que cuando los derecho de los trabajadores son vulnerados, es la organización gremial la que reivindica el derecho, y este beneficia a todos los trabajadores, de ahí la necesidad de incluir la reforma a fin de que, cuando un trabajador se des afilie de la organización se suspenda los beneficios que la organización logre reivindicar a fin de mantener incólume el principio de solidaridad de la

clase trabajadora con ello lograría establecer una clase trabajadora en sí y para sí.

PREGUNTA 4.

¿Considera usted que la rescisión del trabajador al contrato colectivo atenta al principio de solidaridad y debilita la organización gremial?

Poderes facticos pueden influir en el debilitamiento de la organización sindical y por ende influir en un proceso paulatino de desorganización de la clase trabajadora y como es lógico en un debilitamiento de la organización sindical. Estos poderes facticos también incidirían en la desestabilización de la organización sindical de la clase trabajadora, en la pérdida de la identidad del trabajador y por ende en la falta de solidaridad con su gremio cuando de por medio esta la influencia de la patronal.

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y la organización sindical, está fundada principalmente en la igualdad radical que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido, pero lamentablemente factores externos pueden atentar con un

principio que debe primar dentro de la clase trabajadora como es el de la solidaridad.

PREGUNTA 5.

¿ Considera usted necesario reformar el Código del Trabajo en el sentido de que la rescisión al Contrato Colectivo le signifique al trabajador la renuncia tacita a los derechos adquiridos mediante la contratación colectiva., como mecanismo para fortalecer la organización gremial en el Ecuador”?

Es importante de que se reforme el Código del Trabajo y se inserte una norma en la que se establezca la suspensión de los beneficios de la contratación colectiva para el trabajador que ha tomado la decisión de separarse del gremio que firmó el contrato colectivo, como un mecanismo para fomentar la solidaridad dentro de los afiliados al gremio toda vez que al disminuir el número de agremiados se corre el peligro de la desintegración de la organización sindical y consecuentemente con ello la pérdida de los beneficios que de ello derivan. E incluso se puede llegar al extremo de ni si siquiera se podría dar inicio a la estructuración de un comité de empresa por el simple hecho de que no se reúna el número de trabajadores que logren expresar su voluntad de formar una organización para la defensa de los derechos de los afiliados a la organización.

7.- DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos.

➤ Objetivo General.

- Realizar un análisis crítico jurídico de la Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo.

Al referirnos al objetivo general, este me permitió hacer un análisis desde el punto de vista de la terminación de la relación del trabajador con la organización sindical beneficiaria de la firma de un contrato colectivo cuando ya se ha logrado determinar que esta separación puede influir en un momento determinado en las relaciones sociales de trabajo y afectar gravemente el desarrollo de la empresa a la que pertenece el trabajador.

➤ Objetivos Específicos:

“Determinar que la Rescisión del Contrato Colectivo afecta la organización sindical y por ende en las relaciones individuales de trabajo, dejando en la indefensión a los agremiados.”

Con relación al objetivo, considero que se ha podido comprobar con el análisis que se ha realizado durante todo el desarrollo de la presente investigación,

debido a que si se considera a la rescisión como una forma de dar por terminada la relación, puede que en un momento determinado afectar la vida misma de la organización beneficiaria de la firma del contrato colectivo y con ello lógicamente la pérdida de todos los privilegios que derivan de esa firma contractual y por ende esto afectara a las relaciones individuales de trabajo, dejando con ello en la indefensión a todos los trabajadores a consecuencia de este debilitamiento mostrado por la clase trabajadora ante su patronal.

- Proponer una reforma al Código de Trabajo en la que se establezca la rescisión en la legislación laboral ecuatoriana.

Al referirse al segundo objetivo, creo que es necesario, plantear una reforma que esté orientada a que la renuncia del trabajador al gremio beneficiario de la contratación colectiva pierda esté sus derechos a fin de mantener incólume el principio de solidaridad. Este objetivo se comprueba con las respuestas dadas por el encuestado a la pregunta Nro. 5

7. 2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo, afecta y debilita la Organización Sindical y deja en la indefensión a sus agremiados”

La renuncia de una trabajadora o trabajador a la organización sindical afecta gravemente a la organización sindical, la debilita, se pierde el principio de solidaridad, se corre el riesgo de perder los privilegios que ofrece la contratación colectiva cuando la clase trabajadora está organizada, por lo que la hipótesis del presente trabajo queda comprobada fehacientemente, con las respuestas dadas en las preguntas realizadas en la encuesta analizada anteriormente.

Con los resultados de la pregunta cuatro se logra comprobar la hipótesis aseverando que los poderes facticos pueden influir en el debilitamiento de la organización sindical y por ende en la desorganización de la clase trabajadora y como es lógico en un debilitamiento de la organización sindical. Estos poderes facticos también incidirían en la desestabilización de la organización sindical de la clase trabajadora, en la pérdida de la identidad del trabajador y falta de solidaridad con su gremio cuando de por medio está la influencia de la parte patronal.

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y la organización sindical, está fundada principalmente en la igualdad radical que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad

o partido, pero lamentablemente factores externos pueden atentar con un principio que debe primar dentro de la clase trabajadora como es el de la solidaridad.

7.3 FUNDAMENTOS Y PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

Los fundamentos que sustenta mi propuesta de fortalecimiento de la organización sindical son los siguientes:

- El debilitamiento de las organizaciones sindicales por parte de los Gobiernos de turno.

Son contadas las ocasiones en que los trabajadores pueden superar los diferentes obstáculos para contar con una representación sindical de base que surja de un proceso democrático y participativo, debido que siempre existe la interferencia de la parte patronal, y para ello la parte patronal y lógicamente ciertos pseudo sindicalistas aliados de la misma ha logrado instaurar una cultura en la que se trata de hacer creer que la actividad sindical debe estar alineada al criterio del patrono a fin de garantizar estabilidad al trabajador, es por ello que de la parte patronal se ha instaurado una campaña para desacreditar y sembrar la desconfianza en la dirigencia sindical y hace sospechar que la dirigencia solamente busca sacar provecho personal en desmedro de los agremiados lo que ha venido a dificultar una construcción sindical que genere

un espacio de encuentro entre los trabajadores y posibilite la defensa de sus derechos desde los lugares de trabajo.

Las empresas saben que la organización sindical de base, puede cuestionar en el día a día el objetivo de aumentar sus excedentes. Una de las condiciones posibles para lograr esta finalidad es impedir que los trabajadores logren la estabilidad en sus puestos de trabajo. Por esta razón han logrado que se plasme en la legislación el “periodo de prueba”, las agencias de empleo de trabajo eventual, y también por la vía de los hechos la contratación por tiempo determinado. Con la instauración de estos regímenes, las empresas resuelven sencillamente las cesantías con la falta de “renovación” de los contratos. Cuando los trabajadores son efectivos las patronales destinan cuantiosos recursos, recurriendo a despidos arbitrarios con el sólo objetivo de disciplinar a los trabajadores.

- La Escasa Formación Sindical y Desconocimiento de la legislación laboral

La debilidad del movimiento sindical favorecería al sector empresarial en la ejecución de planes como el desmonte de una serie de conquistas de la clase trabajadora, entre ellas la disminución de las utilidades, la unificación salariales como mecanismo de hacer creer que los sueldos han sufrido incrementos, la mensualización de los décimos buscando el mismo fin, etc. Se atenta la estabilidad laboral debido que la lógica empresarial no es negocio el hecho de

que los trabajadores duren largos años en una empresa, ya que su liquidación podría implicar la quiebra de la misma.

Coinciden en que a pesar de que la Constitución y el Código Laboral permiten el desarrollo de un sindicalismo libre y la negociación de pactos laborales tanto por empresas como por las instituciones del estado, en parte la debilidad del movimiento sindical parece estar determinada por cuestiones de formación y a ello se suma lo económico.

A ello se suma el desconocimiento de la legislación laboral por parte de los trabajadores, pero también incide los temores a ser despedidos en el momento que se haga la reclamación.

- Fortalecimiento sindical.

La falta de organización de los trabajadores en sindicatos, ha permitido que la clase patronal pueda manipularlos tanto política como socialmente. En nuestro país inclusive con gobiernos aparentemente de corte socialista, hemos visto como se ha resquebrajado al movimiento sindical incluso llegando al extremo de desaparecerlos o de ponerlos a vuestro servicio, y todo esto debido a una actitud violatoria de la Constitución, de las leyes, y de los acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo por parte de los patronos,

- La necesidad de rescatar el sindicalismo

Si bien es cierto que en el país el empresariado maniobra para limitar la libertad sindical e impedir la formación de nuevos sindicatos en las empresas, también

es verdad que muchos de los dirigentes sindicales del país han devenido en empresarios del sindicalismo.

- Fortalecimiento de la solidaridad. Esta plateada como un principio fundamental en un doble aspecto:

Interna. Considerado como un proceso de fortalecimiento de los lazos de solidaridad entre los componentes de la organización y como un mecanismo que permita asegurar, el financiamiento de las actividades que se realicen y que beneficien al sindicato.

Externa. Los esfuerzos se dirigirán a que distintos sindicatos, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones sociales, conscientes de la relevancia de la formación sindical, y en la medida de sus facultades, puedan contribuir al financiamiento de actividades que emprendamos y que beneficien a otros sindicatos y organizaciones.

- Fortalecimiento de la Autonomía administrativa de la organización sindical, a fin de que no exista interferencia de la parte patronal.

Aquí se hace necesario elevar el compromiso de los trabajadores con la organización sindical y de manera especial con los líderes que se han identificado con la defensa de los trabajadores a fin de que no sean manipulados en base a prebendas para privilegiar las aspiraciones de los empresarios.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber concluido el presente trabajo de investigación, tengo a bien de poner a vuestra consideración las conclusiones, las mismas que son el producto de la investigación realizada.

- Que la aplicación de la figura de la rescisión al contrato colectivo debilita la organización sindical.
- Que la libertad sindical está garantizada en la Constitución de la República, así como el derecho a la libre organización.
- Que el fortalecimiento de la organización sindical, es un mecanismo idóneo para lograr que los derechos de los trabajadores sean respetados por parte del empleador o patrón.
- Que la falta de identificación con la clase trabajadora y la organización sindical ha permitido que los derechos de los trabajadores sean conculcados por la parte patronal.

9. RECOMENDACIONES.

- Recomendar a la dirigencia sindical entrar en procesos de capacitación a fin de concienciar a la clase trabajadora de los beneficios de la organización gremial.
- Fomentar un sentido de pertenencia de la clase trabajadora con su gremio.
- Incentivar a los trabajadores su participación en las negociaciones de la contratación colectiva a fin de lograr su identificación con los beneficios que de ello se derivan.
- Recomendar a la Asamblea Nacional incluir en la legislación laboral una norma legal que contemple, que la desafiliación al gremio sindical de un trabajador pierde los beneficios de la contratación colectiva.
- Generar espacios de debate para concienciar a la patronal que es necesario agremiar los trabajadores a fin de mejorar las relaciones individuales de trabajo como mecanismo para elevar la productividad de la empresa.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326, numeral 7, garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.

Que la Constitución garantiza el derecho a formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, a fin de garantizar el reclamo de los derechos, de sus asociados;

Que, el Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección;

Que, es necesario elevar el compromiso de los trabajadores con la organización sindical;

Que, es necesario fortalecer los lazos de solidaridad entre los componentes de la organización sindical

Que, el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución.

En uso de sus facultades legales contempladas en el Art. 120 numeral 6 del Constitución de la República del Ecuador.

EXPIDE:

La siguiente ley reformativa al Código de Trabajo.

A continuación del Art. 251 agréguese un artículo innumerado que diga:

Art. ...“El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relaciones individuales de trabajo, no dará origen a la rescisión del contrato colectivo, pero sus derechos que se deriven de la contratación colectiva, quedarán limitados mientras subsista la desafiliación al gremio suscriptor del contrato colectivo”.

Disposición final.

La presente reforma entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Ecuador, a los... días del... de... del 2015

Sra. Gabriela Rivadeneira.

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

10 BIBLIOGRAFIA

- Sánchez Medal Urquiza, José Ramón, La resolución de los contratos por incumplimiento, México D.F., 1978.
- Corporación de estudios y publicaciones, Código Civil Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador
- Corporación de estudios y publicaciones, Código del Trabajo Ecuatoriano, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador
- Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador
- CABANELLAS, Guillermo.- Diccionario Jurídico Elemental; edición Actualizada, corregida y aumentada, Editorial Heliasta 2008, pp. 350.
- Diccionario de la Lengua Española, Ediciones Castell año 2007 Tercer Suplemento -- Registro Oficial N° 483 -- Lunes 20 de abril de 2015 Artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, contratos Colectivos de Trabajo, PP. 4.
- Registro oficial, órgano de difusión del estado ecuatoriano <CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.
- <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>.

- Corporación de estudios y publicaciones, Constitución de La Republica del Ecuador, versión profesional actualizada 2015, Quito- Ecuador.
- Organización de pos de la Justicia social informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2004).
- CONFORTINI y ZIMATORE citado por BREBBIA, Fernando y MALANOS, Nancy en Derecho Agrario – Editorial ASTREA, año 1997, páginas 592 y 593.

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo. Reformas necesarias”

“Proyecto de tesis previo a la obtención del grado de Abogado de la República del Ecuador”.

POSTULANTE: LEONCIO CRISPULO SUAREZ BELTRAN

LOJA – ECUADOR

2014

I. TEMA;

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo. Reformas necesarias”

II.- PROBLEMÁTICA;

La rescisión de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico es un modo de extinguir las obligaciones; así también nos señala el diccionario de la lengua castellana al referirse a la rescisión y dice que es “dejar sin efecto, un contrato una obligación” mientras tanto que el diccionario de la lengua Española señala que la rescisión “consiste en anular o dejar sin efecto un contrato, un acuerdo o una obligación que se había contratado”. Así mismo el diccionario enciclopédico Vox¹, señala que la “Rescisión es un acto por el cual se rompe un contrato valido en sí, pero considerado lesivo para alguna de las partes o por algún interesado”³³. Por consiguiente al referimos a la rescisión estamos frente a un acto jurídico que permite dejar sin efecto un contrato de índole laboral, y por tanto, este deriva en una serie de consecuencias que llevaría no solo a la limitación de ciertos derechos productos de la contratación, sino, a la desaparición total de los beneficios que de ello se derive. Me refiero a la limitación, de manera especial cuando estamos frente a la contratación colectiva con una organización sindical, es decir el obrero que suscribe una contrato individual de trabajo, luego del tiempo establecido en la ley se garantiza su derecho a la sindicalización y por ende a los beneficios que de la contratación colectiva pueda derivar; al rescindir el contrato colectivo, el trabajador limitaría sus derechos consagrados en el mismo, y perdería el beneficio de la contratación colectiva. Vale señalar que el contrato colectivo se deriva de un convenio entre el empleador y la parte sindical, pero este convenio genera una obligación, y conforme lo señala nuestra legislación civil, una forma de extinguirse las obligaciones es la rescisión; por lo que, a través de esta figura jurídica se deja la puerta abierta para que el obrero pueda intentar la rescisión del contrato colectivo si a su juicio considera que este

³³ Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L

no se ajusta a sus intereses, bajo esta premisa y haciendo eco de los conceptos anotados anteriormente podemos decir que la rescisión es un modo que permite dejar sin efecto una obligación, pero una obligación nace de un acuerdo o contrato conforme lo establece el Art. 1454 del Código Civil, y nos señala que el Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. Es decir que en los contratos se requiere que necesariamente exista las partes contratantes y la declaración de la voluntad para que estas queden obligadas, pero para que esta expresión surta los efectos jurídicos requeridos es necesario que las personas sean capaces, que consienta dicho acto o declaración y que esta no adolezca de vicio, que recaiga sobre objeto lícito y que necesariamente tenga causa lícita, cuando reunimos estos requisitos para expresar la voluntad, estamos frente a un acto consiente, y por ende de validez jurídica.

La contratación colectiva también se deriva de la expresión libre y voluntaria de las partes y por ello es un acto creado por la asociación obrera o sindicato con la anuencia del sindicalista y el empresario o patrono, por lo tanto tiene vida propia, por lo que la rescisión de uno de los sujetos solamente debe operar para aquel obrero que expresa su voluntad de dar por terminado dicha obligación, y cuando una de las partes no cumple con lo pactado, pero también se debe señalar que la rescisión de la contratación colectiva no interfiere en las relaciones individuales de trabajo, pero si en la ejecución del contrato colectivo, y esta interferencia puede ser por convicción propia o por ciertos elementos fácticos que pueden llegar a trastocar el cumplimiento efectivo de la contratación colectiva y estos pueden reflejarse en la incidencia que realizan los patronos en los trabajadores instándoles a desafiliarse de los sindicatos a fin de impedir que se cumpla con lo pactado en la contratación colectiva, he ahí el primer problema .

Otros de los elementos facticos que pueden incidir en la rescisión del contrato colectivo puede ser la presión política que ejercen los patronos en la clase obrera para impedir la organización sindical

Otro de los elementos que pueden incidir en la ejecución de los contratos colectivos es la renuncia de pertenencia a los sindicatos de obreros o trabajadores, ya sea por presiones del patrono orientadas a eliminar el sindicato de tal o cual institución o con el fin de limitar los beneficios que de ello se deriva.

Otro de los factores que interviene negativamente en la ejecución de los contratos colectivos es el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, y por lo tanto puede generar en la rescisión de los obreros a la relación contractual colectiva.

Asimismo la rescisión de la contratación colectiva, rompen los principios de solidaridad que debe existir en todo gremio sindical.

III. JUSTIFICACIÓN;

La Universidad Nacional de Loja al encontrarse inmersa dentro de los procesos de cambio que exige la actual estructura de la universidad y los requerimientos de la SENECYT y como un requerimiento personal para el fortalecimiento de los aprendizajes obtenidos dentro de la universidad me permito realizar la presente investigación que está acorde a las exigencias del plan del buen vivir, a fin de determinar las causas que puedan derivar en La Recisión del Contrato Colectivo y de manera especial los efectos jurídicos que ello produce en las relaciones individuales de trabajo, y la incidencia que esta pueda tener en la organización sindical.

El presente proyecto de investigación, se enmarca dentro de las exigencias del nuevo diseño curricular de la Carrera de Derecho, y forma parte del extenso campo profesional del Abogado.

Para identificar el problema objeto de estudio he tenido que construir la correspondiente matriz problemática que facilite el proceso de planificación, para el efecto he procedido a realizar todos y cada uno de los requerimientos académicos de nuestra Universidad.

El presente proyecto de investigación trata sobre un tema de mucha actualidad y relevancia debido a que la rescisión es una forma de dar por terminada la relación contractual y que en momento puede afectar las relaciones de los trabajadores que estén debidamente agremiados dentro un sindicato, por lo que este problema requiere que sea tratado en el seno de la organización sindical con la participación activa de todos los agremiados que son beneficiarios de la contratación colectiva en pos de alternativas al problema investigado-.

Al ser un problema relevante y que puede en un momento determinado comprometer las conquistas laborales de los trabajadores beneficiarios de la contratación colectiva; lo hace factible y ejecutable el presente trabajo de investigación, tengo acceso a las fuentes bibliográficas que permitirán enriquecer el marco teórico, y cuento con el apoyo de los Docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, abogados en libre ejercicio profesional y los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales. Los recursos a emplearse, humanos y económicos se citan en el ítem respectivo y considero que será un muy valioso el aporte del Internet para poder obtener la información requerida sobre el tema a investigar.

IV. OBJETIVOS;

4.1.- OBJETIVO GENERAL

“Determinar que la Rescisión del Contrato Colectivo afecta la organización sindical y por ende en las relaciones individuales de trabajo, dejando en la indefensión a los agremiados.”

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar un análisis crítico jurídico de la Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo.
- Proponer una reforma al Código de Trabajo en la que se establezca la rescisión en la legislación laboral ecuatoriana.

V. HIPÓTESIS

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo, afecta y debilita la Organización Sindical y deja en la indefensión a sus agremiados”

6.- MARCO TEÓRICO;

La libertad sindical se configura como un derecho de los trabajadores atribuido individualmente a los mismos, pero cuyo ejercicio es colectivo, en esa libertad sindical está implícito el derecho a agruparse para participar en la organización de orden colectivo, es decir que partiendo de las relaciones individuales en un momento determinado confluyamos en relaciones colectivas, todo ello en marco de la legislación constitucional y legal del estado.

Las relaciones colectivas de los trabajadores nacen como una necesidad de mejorar las condiciones de los trabajadores y para hacer exigibles colectivamente los derechos se encomienda los sindicatos la función de defender y promover los intereses de los trabajadores , pero para dicha defensa y promoción precisara de aspectos organizativos, normativos e incluso de principios éticos que permita cohesionar la organización y

hacer viable sus intereses de clase, pero para ello se requiere, fundar un sindicato, afiliarse al mismo y cumplir con las resoluciones que ellos se emanan.

Los sindicatos son los entes colectivos que agrupan principalmente a personas que comparten intereses comunes y que de manera expresa o tácita afirman la voluntad de defender conjuntamente una serie de valores, intereses o derechos que se derivan de la constitución o de la ley, esta conjunción de derechos es el elemento que permite la estructuración del ente colectivo dotado de personalidad jurídica y de obrar, y por consiguiente es el instrumento que permite hacer viable la voluntad inicialmente configurada en la defensa de los derechos e intereses que les son comunes.

La organización sindical muestra una configuración por sí sola donde confluyen intereses y derechos, y que se lo plasma en un documentos llamado contrato colectivo donde se plasma y se configura las relaciones colectivas de los trabajadores en relación a su empleador.

De la organización sindical emana una serie de derechos y deberes, que si bien es cierto no son muy diferentes a los establecidos en la contrato individual, estos tiene una particularidad que les hace diferente y lo que marca la diferencia es de que los segundos rigen para todo el conglomerado sindical, y se respeta el ejercicio de la libertad individual, es por ello que en la consolidación de su estatuto jurídico necesariamente se debe hacer constar los requisitos y procedimientos para la adquisición y perdida de la condición de afiliado al sindicato, la Obligación de cotizar, de estar afiliado en alta y pagando las cuotas, entre otros, pero también se deberá hacer constar las sanciones como elementos esenciales para lograr la consolidación del gremio y mantener incólume el principio de solidaridad que debe imperar en la contratación colectiva.

No debemos olvidar que en la contratación colectiva, se regulan todos los aspectos de la relación laboral entre otros los salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, licencias. Condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despedidos, definición de categorías profesionales, así como también se hace hincapié en las reglas para la relación entre el sindicato y el patrono o empleador y los dirigentes sindicales, es decir en el marco del contrato colectivo se logra también establecer ciertas conquistas que no pueden ser especificadas en el contrato individual de trabajo, pero que se hacen extensible a los afiliados al gremio y de acuerdo a nuestra legislación laboral incluso para aquellos trabajadores que no pertenecen al gremio.

Los beneficios de la contratación individual están señalados en la legislación positiva, pero mediante la contratación colectiva cada trabajador puede ver mejorada su condición es decir con más sueldo, más descansos, más privilegios, Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, ahí las ventajas de la organización. En fin el contrato colectivo esta precedido y es el resultado de la negociación colectiva entre las partes, pero este convenio no debe estar en contraposición de la Ley, y cuyas características son:

- Deben ser hechas por agrupaciones con personalidad jurídica.
- Produce efectos directos para las partes que contratan. Son cláusulas obligacionales para ambas partes.
- Produce efectos también para terceros, por ejemplo, los trabajadores que no están sindicalizados, pero aquello depende de la legislación de cada país, e n el nuestro si se hace extensible.

Como he señalado el contrato colectivo es el resultado de un convenio entre el empleador y el trabajador, es decir que en dicho contrato, existe la expresión

de la voluntad de las partes, y lo que es más la capacidad para obligarse en el cumplimiento de lo pactado, queda sobre entendida cuando se firma un contrato colectivo, pero el legislador también ha considerado que este convenio en un momento determinado ya sea por factores externo o internos esta expresión de la voluntad puede ser trastocada con la renuncia unilateral de parte de los trabajadores a la contratación colectiva, aquello significaría que dicho trabajador que expreso su voluntad de desafiliarse de un sindicato como es lógico quedaría exento de los beneficios de la contratación colectiva a través de la figura de la rescisión, entendida esta como, el deshacer de un contrato entre las partes. La rescisión es la anulación de una transacción. Esto se hace para que las partes, en la medida de lo posible, de vuelta a la posición en que se encontraban antes de entrar en un contrato, parasafreando diríamos que el trabajador que rescinda a un contrato colectivo, estaría negando para si los derechos establecidos en el contrato colectivo.

El elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación de obreros (sindicato) y el empleador tiene vida propia, por lo que sus creadores no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos.

7.- METODOLOGÍA;

Es preciso indicar que para la realización del presente trabajo de investigación, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, o sea, las formas o medios que me 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 el presente trabajo investigativo me apoyaré en el método científico, como el método general del conocimiento, así como también en los siguientes: **inductivo y deductivo**; estos métodos me permitirán, primero conocer la realidad del problema a

investigar partiendo desde lo particular hasta llegar a lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos. Así mismo utilizaré el **Método materialista histórico**; aquel me permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos. **Método descriptivo**; este método me compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad. **Método analítico** me permitirá estudiar el problema enfocándolo desde el punto de vista social, jurídico, y económico; y, analizar así sus efectos. La investigación será de carácter documental, bibliográfico y de campo y por tratarse de una investigación analítica se empleará también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que sean necesarios para sustentar la presente investigación.

Como técnicas de investigación para la recolección de la información utilizaré fichas bibliográficas, fichas mnemotécnicas de transcripción y mnemotécnicas de comentario, con la finalidad de recolectar información doctrinaria, asimismo mantendré una agenda de campo para anotar todos los aspectos relevantes que se puedan establecer durante la investigación de campo y en la recolección de la información o a través de la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

La encuesta será aplicada en un número de veinte personas, de la siguiente manera: Abogados en libre ejercicio profesional, por tratarse de reformas legales; y a operadores de justicia, para que me den a conocer su perspectiva sobre la temática a investigar y poder desarrollar con normalidad y absoluta profundidad mi trabajo investigativo. De igual forma se aplicará cinco entrevistas, dirigidas o aplicadas a profesionales del Derecho con conocimiento en Derecho Laboral.

Posteriormente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestas en el informe final, el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminaré realizando la comprobación de los objetivos y la verificación de la hipótesis planteadas, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando el proyecto de reforma al Código del Trabajo.

Cabe señalar que el presente trabajo se encuentra dividido en las siguientes partes: inicialmente empezaré por la parte introductoria, la misma que contendrá el abstract o resumen que es una breve síntesis del contenido total del presente trabajo investigativo; seguido de esto procederé a realizar la introducción, misma que hace referencia en lo que es la rescisión del contrato colectivo, haciendo hincapié en los efectos jurídicos que esto pueda derivar y que afecte a las relaciones individuales de trabajo.

A continuación realizaré el desarrollo de la PRIMERA SECCIÓN que contendrá el CUERPO DEL INFORME FINAL, en el cual desarrollaré inicialmente la Revisión de Literatura, la cual comprenderá algunos aspectos generales de la investigación como la Descripción del problema planteado, así como también el desarrollo del Marco conceptual, para lo cual me ayudaré con la consulta bibliográfica de varios tratadistas conocedores de la materia de estudio.

Además dentro del presente trabajo es importante realizar un análisis de los principales términos jurídicos que son frecuentemente utilizados en la contratación colectiva.

En cuanto a las conclusiones y recomendaciones al finalizar la tabulación respectiva de las encuestas y entrevistas podrá conocer el criterio de los encuestados y entrevistados.

Posteriormente la fundamentación de la propuesta de reforma se establecerá el mecanismo ideal para garantizar que los efectos jurídicos de la rescisión de la contratación colectiva no afecten las relaciones individuales de trabajo.

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Meses	Enero			Febrero				Marzo				Abril			Mayo			Junio			
Actividades																					
Problematización	X																				
Presentación del Proyecto		X	X																		
Aprobación del Proyecto				X	X																
Recolección de la Información Bibliográfica					X	X	X	X	X												
Investigación de Campo								X	X	X											
Análisis de la Información												X	X	X							
Elaboración del Informe Final													X	X	X	X	X				
Sesión Reservada																X	X				
Defensa Pública y Graduación																		X	X	X	X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

El presente trabajo de investigación se lo realizaría con recursos propios.

10. Recursos

10.1 Recursos Humanos

Director de Tesis: Por designarse.

Proponente del Proyecto Sr. Leoncio C. Suarez Beltrán,

Universo Investigado: Treinta (30), Abogados en libre ejercicio profesional, y tres (3) encuestas operadores de justicia que estén relacionadas con la contratación colectiva. En las que se incluirán a Docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

10.2 Recursos Materiales

• Material de Escritorio	\$ 300.00
• Bibliografía Especializada	\$ 200.00
• Contratación de servicios de Internet	\$ 150.00
• Transporte y Movilización	\$ 150.00
• Reproducción del Informe Final de la Investigación	\$ 300.00
• Imprevistos	\$ 200.00
TOTAL	\$ 1.200.00

El Total de gastos asciende a la suma de Mil Doscientos Dólares Americanos, que serán financiados con recursos propios del autor.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Código Civil.

Código Laboral.

Colectivo de Autores .Derecho de Contratos. Teoría General de los Contratos Tomo I. Editorial Félix Varela. La Habana, 2003.

Constitución de la república del Ecuador.

Ferina, Juan M., El pacto comisorio, Buenos Aires, 1961.

<http://www.derechos.org/nizkor/doc/joinete.html>

<http://www.monografias.com/trabajos61/rescision-contratos-cuba/rescision-contratos->

Informe de Actividades al Comité de Expertas (CEVI). OEA/Ser.L/II.7.10 MESECVI/CEVI/doc.36/06, 12 de julio de 2006. Pág. 9

Ojeda Rodríguez Nancy de la C. Delgado Vergara Teresa. Teoría General de las Obligaciones. Comentarios al Código Civil

Sánchez Medal Urquiza, José Ramón, La resolución de los contratos por incumplimiento, México D.F., 1978.

ESQUEMA DE TESIS.

TEMA.

“La Rescisión del Contrato Colectivo y sus efectos jurídicos en las relaciones individuales de trabajo. Reformas necesarias”

REVISIÓN DE LITERATURA

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. LA RESCISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS,

4.1.1. Antecedentes de rescisión

4.1.2. Concepto de rescisión

4.1.3. Efectos de rescisión

4.1.4. El contrato colectivo de trabajo.

4.1.4.1. Definición de contrato

4.1.4.2. El contrato; significado y Alcance.

4.1.4.3. **Terminación del contrato colectivo**

4.1.3.4. Formas generales y causas de terminación del contrato colectivo de trabajo

4.1.3.5 Terminación por vencimiento del término establecido

4.1.3.6 Efectos por la terminación de contrato Colectivo

4.1.2.7. La rescisión del contrato Colectivo.

4. 2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 La Organización Sindical.

4.2.2- Historia de la organización sindical en el Ecuador.

4.2.3. Libertad Sindical.

4.2.4. El Derecho a la Libertad Sindical Colectiva y los derechos de los sindicatos.

4.2.5. Desafíos de la Organización Sindical

8.3. MARCO JURÍDICO:

4.3.1. Tutela de la libertad sindical análisis desde el punto de vista constitucional.

4.3.3 Derecho de los trabajadores afiliados al sindicato.

4.3.4 La indefensión y el debilitamiento de la organización sindical

8.4. MARCO LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. El Contrato Colectivo en la Legislación de Brasil,

4.4.2. El Contrato Colectivo en la Legislación de Venezuela,

4.4.3. El Contrato Colectivo en la Legislación de España,

CAPITULO V

INFORME DE RESULTADOS

5.1. Investigación De Campo.

5.1.1. Análisis e Interpretación de Resultados.

5.1.1.1 Análisis e Interpretación De Resultados a Través de la Encuesta.

5.1.1.2 Análisis e Interpretación de Resultados a través Entrevista

5.2.- Verificación de Objetivos.

5.3.- Contrastación de Hipótesis.

5.4.- Conclusión y Recomendaciones.

5.4.1 Conclusiones

5.4.2 Recomendaciones

5.5.- Fundamentación y Propuesta de Reforma Jurídica;

5.5.1 Fundamentación

5.5.2 Propuesta de Reforma Jurídica

4.5.- Bibliografía.

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	5
3. INTRODUCCIÓN	7
4. REVISIÓN DE LITERATURA	9
5. MATERIALES Y MÉTODOS	68
6. RESULTADOS	72

7. DISCUSIÓN	86
8. CONCLUSIONES.....	93
9. RECOMENDACIONES	94
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	95
10. BIBLIOGRAFÍA	97
11. ANEXOS	99
INDICE	117