



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA**

TEMA

**ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ
OBRERO PATRONAL.**

TUTOR

MsC. ABG, OLGA CASTRO SALVADOR

AUTORES

BIANCA BELEN GUACHILEMA VALENCIA

GUAYAQUIL

2019



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.	
AUTOR/ES: Guachilema Valencia Bianca Belén	REVISORES O TUTORES: MsC. AB, CASTRO SALVADOR OLGA
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República
FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2019	N. DE PAGS: 84
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Trabajador Especializado, Estructura Administrativa, Derecho Administrativo, Conflicto Laboral.	
RESUMEN: <p>Las atribuciones que existen en los Comités de Obrero Patronal han resultado de gran inconformidad tanto para los trabajadores agremiados como para los empleadores en general, ocasionando que los trabajadores no se encuentren en igualdad de gozar sus derechos, es decir, existen empleadores que de forma predominante dentro de la relación laboral logran que el Comité Obrero Patronal sigan la suerte de un ente veedor sin derecho a voz ni voto dentro de los conflictos laborales internos, por décadas los trabajadores han buscado mejorar sus condiciones de trabajo, cuyo logro se ha observado a través del tiempo, sin embargo, es aún necesario establecer mecanismos que abonen</p>	

<p>equidad e igualdad de derechos en la relación entre el trabajador y el empleador.</p> <p>El trabajo es un derecho y un deber social, la Constitución de la República del Ecuador tiene que garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de sus derechos. Es por esto que se presenta una reforma para poder establecer una normativa al Comité Obrero Patronal.</p>		
N. DE REGISTRO (en base de datos):		N. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Guachilema Valencia Bianca Belén	Teléfono: 0984335057	E-mail: bianca_bg@outlook.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>MsC. Marco Oramas Salcedo, Decano Teléfono: 2596500 Ext. 250- 249 E-mail: moramas@ulvr.edu.ec</p> <p>MsC. Violeta Badaracco Delgado Teléfono: 2596500 Ext. 250- 249 Teléfono: 2596500 Ext. 250- 249 E-mail: vbadaraco@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS BIANCA GUACHILEMA.docx (D47715838)
Submitted: 2/8/2019 12:06:00 AM
Submitted By: ocastros@ulvr.edu.ec
Significance: 6 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL Capítulos 1-2-3.docx (D43002502)
Rodriguez_-_Villarreal.doc (D11936548)
TESIS ANGELA QUIÑONEZ TENORIO URKUND.docx (D17135433)
libro el derecho Individual de trabajo.docx (D25487288)
proyecto final Jeniffer.docx (D31647988)
TERCERA REVISION.docx (D21949106)
MAURICIO ULTIMA CORRECCION.docx (D29065394)
Derecho Laboral II.doc (D26735764)
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/Circular-MINEDUC-CGAF-2014-105-CIR.pdf>
<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/art-conf-temis.pdf>

Instances where selected sources appear:

27



DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado BIANCA BELÉN GUACHILEMA VALENCIA, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor

Firma: *Bianca Guachilema V.*

Bianca Belén Guachilema Valencia

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL, presentado por la estudiante BIANCA BELEN GUACHILEMA VALENCIA como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:


MsC. AB. OLGA CASTRO SALVADOR

C.C.0915641674

AGRADECIMIENTO

Respetando las creencias personales, yo agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de culminar esta carrera, con la ayuda de mis padres y así mismo de mi hija.

A mis maestros quienes formaron mi vida académica a quienes agradezco por sus conocimientos y experiencias durante mi periodo estudiantil siempre tendré respeto para cada uno de ellos.

DEDICATORIA

Todo este esfuerzo está dedicado a mi hija, quien me permitió conseguir culminar mi carrera, mi amada compañera de todos los días. Fuiste mi motivación más grande para poder ser mejor mamá mientras estudiaba contigo en los brazos hoy las dos hemos concluido esta etapa con perseverancia y me enseñaste a no desistir durante este camino.

Gracias, bebé.

INDICE GENERAL

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	vii
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	6
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	6
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	6
PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL	7
PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN COLECTIVA	12
NOCIONES GENERALES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO	14
DERECHO SINDICAL	15
PRINCIPIOS FORMADORES DEL ORDEN SINDICAL	15
COMITÉ OBRERO PATRONAL	17
MARCO CONCEPTUAL	21
MARCO LEGAL	23
LEGISLACIÓN CONEXA	23
CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	23
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	26
LEGISLACIÓN PRINCIPAL	28
CÓDIGO DE TRABAJO	28
LEGISLACIÓN COMPARADA	32
CAPÍTULO III	39
MARCO METODOLÓGICO	39
TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN	41
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
POBLACIÓN Y MUESTRA	43
RECOMENDACIONES	62
Bibliografía	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	43
Tabla 2	43
Tabla 3	46
Tabla 4	47
Tabla 5	48
Tabla 6	49
Tabla 7	50
Tabla 8	51
Tabla 9	52
Tabla 10	53
Tabla 11	54
Tabla 12	55

ÍNDICE DE FIGURAS

figura 1	46
figura 2	47
figura 3	48
figura 4	49
figura 5	50
figura 6	51
figura 7	52
figura 8	53
figura 9	54
figura 10	55

INTRODUCCIÓN

Las atribuciones que existen en los Comités de Obrero Patronal han resultado de gran inconformidad tanto para los trabajadores agremiados como para los empleadores en general, ocasionando que los trabajadores no se encuentren en igualdad de gozar sus derechos, es decir, existen empleadores que de forma predominante dentro de la relación laboral logran que el Comité Obrero Patronal sigan la suerte de un ente veedor sin derecho a voz ni voto dentro de los conflictos laborales internos, por décadas los trabajadores han buscado mejorar sus condiciones de trabajo, cuyo logro se ha observado a través del tiempo, sin embargo, es aún necesario establecer mecanismos que abonen equidad e igualdad de derechos en la relación entre el trabajador y el empleador.

El trabajo es un derecho y un deber social, la Constitución de la República del Ecuador tiene que garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de sus derechos. Es por esto que se presenta una reforma para poder establecer una normativa al Comité Obrero Patronal.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Comité Obrero Patronal es una institución formada por los trabajadores u obreros debidamente representados por los dirigentes sindicales y los empleadores, a través de sus representantes, cuyo nacimiento jurídico se encuentra en el artículo 42 numeral 26 del Código de Trabajo que establece como obligación del empleador “acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal”(Código de Trabajo, 2017). Con esta disposición legal el empleador queda facultado para constituir el Comité Obrero Patronal y otorgarle las atribuciones que considere necesarias siempre que se encuentre acorde a lo aceptado por los trabajadores.

En el ámbito laboral conocemos dos tipos de trabajadores: aquellos que prestan sus servicios en el ámbito público y los que laboran para las empresas privadas, sin embargo, con las enmiendas constitucionales el servicio público quedó integrado con dos tipos de trabajadores, los servidores públicos cuyo régimen laboral es la Ley Orgánica del Servicio Público y los obreros que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo, por lo que es necesario el Comité Obrero Patronal en el sector público (para las instituciones públicas que aún cuentan con “obrerros”) y en el sector privado.

La forma de constitución del Comité Obrero Patronal y el instrumento jurídico que permite su nacimiento varía, ya que no existen directrices que guíen o limiten su forma de constitución, su administración y sus atribuciones.

Cabe destacar que a pesar de que el Comité Obrero Patronal tenga como único requisito que esté constituido por los dos lados de la relación laboral (trabajadores y empleadores), sus atribuciones varían dependiendo de lo que estipulen las partes, lo que se encuentra en una constante dicotomía, ya que la relación que existe entre trabajadores y empleadores, no es una relación de igualdad, por la subordinación que existe de los trabajadores con los empleadores, misma que hace que el Estado y la doctrina en general, sitúe a los trabajadores como la parte frágil de la relación laboral, por ello el comité obrero patronal formado por medio del “acuerdo” entre las partes, cuyas atribuciones se estipulan de acuerdo a lo permitido por el empleador, se traduce en una

decisión mayormente propuesta e impuesta por el empleador al no haber parámetros fijos dentro de los cuales este ente jurídico pueda funcionar como un mecanismo de apoyo para los trabajadores dentro de la empresa, y llegar a ser un medio de resolución de conflicto.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera afecta que las atribuciones de los Comités Obrero Patronales, sean diversas entre los diferentes empleadores?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo nace la necesidad de generalizar las atribuciones de los Comités Obrero Patronales?

¿Qué ventajas tiene la regulación de las atribuciones de los Comités Obrero Patronales?

¿Qué sucedería con los Comités Obreros Patronales si se unifica sus atribuciones?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Establecer teóricamente la necesidad de que se estandaricen las atribuciones del comité obrero patronal mediante la incorporación de la normativa en el Código de Trabajo para asegurar el efectivo goce de los derechos de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Justificar la necesidad de generalizar las atribuciones del Comité Obrero Patronal.
- Determinar lineamientos generales referentes a las atribuciones del Comité Obrero Patronal.
- Determinar la importancia de unificar las atribuciones del Comité Obrero Patronal para todos los organismos que lo posean.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las diversas atribuciones que los Comités Obrero Patronal tienen dependiendo de la entidad o empresa a la cual pertenezcan, han resultado de gran inconformidad tanto para los trabajadores agremiados como para los empleadores en general, ya que surge una contraposición de atribuciones entre organismos jurídicos del mismo origen, lo cual ocasiona que los trabajadores no se encuentren en igualdad de gozar sus derechos, ya que sus derechos se ven supeditados a la regulación formulada como cumplimiento a una obligación del empleador “acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal” (Art. 42 numeral 26 del Código de Trabajo).

Es decir, existen empleadores que como producto de su predominante postura dentro de la relación laboral logran que las atribuciones del Comité Obrero Patronal sigan la suerte de un ente veedor sin derecho a voz ni voto dentro de los conflictos laborales internos, lo que produce una invisibilidad del mismo, reduciéndose la creación de este ente jurídico a un mero cumplimiento de lo establecido en el Art. 42 numeral 26 del Código de Trabajo.

Por otro lado existe aquellos trabajadores cuyos representantes se han ganado a través de la conquista social el respeto y consideración de sus empleadores, los cuales han logrado que el comité obrero patronal sea un medio de resolución de conflicto interno, un medio para ser escuchados y renegociar sus posturas, lo que ayuda a que la relación laboral sea más equilibrada y tenga, a través de este organismo, mayor oportunidad de conocer y comprender las realidades de ambas partes de la relación laboral. Además, producto de la investigación también se encontró que existe comité obrero patronal con atribuciones que jurídicamente le pertenece a otras entidades como en el caso de decidir acerca de los vistos buenos. Debemos recordar que el visto bueno es una forma de dar por terminada la relación laboral a través de un procedimiento administrativo cuyo encargado de la sustanciación de dicho trámite es el Inspector de trabajo, ya sea planteado por parte del empleador como del trabajador, siempre que se ajuste a las causales establecidas en el artículo 172 o 173 del Código de Trabajo, se lo tramitará de conformidad con lo establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo. Esclarecida la procedencia del trámite del visto bueno podemos decir que la causa principal por la que surge el fenómeno jurídico donde un comité, constituido generalmente por trabajadores y empleadores en igual cantidad de representantes, resuelve sobre la procedencia de un

visto bueno, tiene únicamente lugar en la falta de regulación para establecer las atribuciones y funcionamiento de los comité obrero patronales, por lo que indudablemente para dar fiel cumplimiento a los principios del derecho al trabajo establecido en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y en especial la promoción del funcionamiento democrático, participativo y transparente de las organizaciones de los trabajadores y empleadores, debe crearse un mecanismo que establezca las funciones y determine el campo de acción de los Comité Obrero Patronal.

DELIMITACIÓN O ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de carácter local limitada al sector privado con relación de dependencia, y comprende los siguientes partícipes:

- Ministerio de Relaciones Laborales.
- Sindicatos y/o asociaciones de trabajadores.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Si se establece normativas en el Código de Trabajo respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal se promoverá la igualdad de derechos y obligaciones respetando los principios del Derecho del Trabajo.

Variable independiente:

Código del Trabajo referente al Comité Obrero Patronal

Variable dependiente:

Implementación de las atribuciones de los Comités Obrero Patronal.

MARCO TEÓRICO
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL
ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

“El trabajo es un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.” (Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 1974).

Es decir, que el trabajo desde sus inicios tiene como finalidad el acrecentamiento del patrimonio del ser humano, pues es ciertamente así, porque caso contrario, sin retribución alguna sería una suerte de esclavitud.

“El trabajo es la profesión universal del hombre, pues que aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes, en consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre” (Carrera Chinga, 2015).

Ciertamente el trabajo es el medio de realización personal más común y necesaria, como lo establece el autor antes citado, ya que no importa de qué manera o en qué medida se realice el trabajo, la acción o el esfuerzo, el simple hecho de realizar algún movimiento que requiera esfuerzo mental o actividad física hace del trabajo una actividad natural propia del hombre.

Pese a las distintas apreciaciones que puede tener el derecho al trabajo, siempre se lo encausa en un ámbito fundamental para el desarrollo del ser humano, es así que el tratadista Ferrajoli menciona que los derechos fundamentales “son aquellos derechos subjetivos, que corresponderían universalmente a todos los seres humanos, en cuanto estén dotados del status de persona, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar” entendiéndose como derecho subjetivo, cualquier expectativa positiva o negativa, adscrita a un sujeto por una norma jurídica, mientras que por status debemos entender la condición de un sujeto, prevista así mismo por una norma jurídica, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas” (Ferrajoli, 1999).

Desde la concepción de Robert Alexy, “Todo derecho fundamental está recogido en un “disposición de derecho fundamental”, una disposición de este tipo es un enunciado previsto en la Constitución o en los tratados internacionales que tipifican un derecho fundamental” (Robert Alexy, 2002).Consecuentemente el derecho al trabajo debe y es concebido como un derecho fundamental para el desarrollo del ser humano, que se rige

principalmente por los lineamientos previstos en la norma jerárquica superior que es la Constitución.

Cuando hablamos de la historia del trabajo o de sus inicios fácilmente podemos retrotraernos a las primeras civilizaciones que de su esclavitud lograron poco a poco fomentar lo que actualmente es el trabajo.

Si de derecho del trabajo hablamos podemos decir que: "...nos interesa el estudio de las instituciones del derecho del trabajo, cuya gestación se opera, como una de las consecuencias de la revolución industrial, a causa de un proceso impulsado por la ideología liberal capitalista, dando lugar a la formación de dos clases sociales, la burguesía y el proletariado, y la división de estas produce el desequilibrio socioeconómico que genera el fenómeno de la cuestión social de la época contemporánea, como antecedente sociológico del moderno derecho del trabajo"(Pérez, 1983).

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios del derecho laboral son, según Américo Plá Rodríguez "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes, y resolver los casos no previstos"(Plá Rodríguez, 1978).

Por tanto, son mecanismos que encausan al derecho, porque son los principales lineamientos que se toman en cuenta a la hora de establecer una norma o una ley y la aplicación de esta. Incluso sirven para interpretar los vacíos o confusiones legales que provengan de un ordenamiento jurídico. Existen varios principios en el derecho laboral ya sea este individual o colectivo, en nuestra Carta Magna el Art. 326 nos establece cuales son estos principios que rigen en materia laboral los cuales me permito citar:

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, partiendo del análisis doctrinario los más utilizados, invocados y aplicados son los siguientes:

Principio protector

Este principio es una de las fuentes del derecho protector del trabajador, pues su enunciado se basa en impedir los abusos que el empleador, por postura impositiva, ejerce sobre el trabajador.

Américo Plá Rodríguez en su obra “Los Principios del Derecho del Trabajo” Segunda Edición(Plá Rodríguez, 1978)considera que este principio se sustenta en tres vertientes: el in dubio pro operario, la regla más favorable y la condición más beneficiosa. El in dubio pro operario es aquel que debe ejercer el juez o autoridad cuando se trata de interpretar una norma cuyo ejecutado o finado es un trabajador, pues bajo esta expresión este deberá escoger el sentido más favorable, en su interpretación, para el trabajador. La regla más favorable, aunque muchos la confunden con la anterior, esta se ejecuta cuando existe la interposición de dos o más normas, pues deberá tomarse en cuenta la más favorable al trabajador, aunque esta no sea la jerárquica superior, a mi consideración esto conlleva a una excepción de la supremacía o jerarquización de las normas. Y, la tercera regla es la de la condición más beneficiosa, que es aquella que

indica que la condición del trabajador siempre se verá regulada por la norma que más convenga a sus derechos o condiciones.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos

Miguel Hernainz Marquez, nos dice que la Irrenunciabilidad es: “La no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral” (Hernainz Marquez, 1969).

El principio de irrenunciabilidad nos indica que los derechos laborales que adquiere un trabajador gozan de imposibilidad de desconocimiento o aceptación, es decir no pueden ser abandonados voluntariamente, situación que garantiza el ejercicio de los mismos.

“La renuncia es un acto voluntario por el cual una persona abandona un derecho reconocido a su favor. La prohibición de renunciar implica excluir la posibilidad de realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos en el ámbito alcanzado por aquella prohibición” (Rodríguez, 1998).

Por ello se establece que en honor este principio ningún acto o contrato, sea individual o colectivo, que disponga la renuncia o menoscabe derechos de un trabajador se considera nula. Esto lo concluimos en concordancia con lo escrito por Jorge Velásquez que decía “el trabajador no puede contratar ni aun voluntariamente en términos que de alguna manera impliquen menoscabo o disminución de las garantías y condiciones mínimas establecidas en la ley a su favor y que si de hecho al contratar hace renuncia estas garantías, tal renuncia, no surtirá efecto jurídico alguno”(Velásquez Lopez, 2013).

Principio de continuidad de la relación laboral.

Este principio en sus inicios se creía que tenía una finalidad distinta a la actual, pues anteriormente surgieron criterios en donde la continuidad se creía que podía dar origen a nuevas formas de esclavitud o servidumbres, pero posteriormente se comprendió que la continuidad laboral garantizaba la seguridad para adquirir algo, por contar con la garantía de un empleo o trabajo fijo.

Muchos autores en la práctica traducen a este principio como el origen de la vinculación de un trabajador, pues esto indica que por necesidades del empleador se contrata a alguien que va a ser requerido para ejecutar una actividad que se prolongará en el tiempo y no pasajera, por ello se establecen cláusulas en el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Principio de primacía de la realidad.

En materia laboral este principio establece la aparición de dos escenarios, el primero que surge del contrato, acuerdo o cualquier documento firmado por las partes y el segundo que es aquello que ocurre a diario en la relación laboral. Bajo este principio van a primar aquellos hechos que son provenientes de la práctica diaria y demostrables mediante la percepción de terceros.

La diferencia de los hechos vividos a diario con aquellos estipulados en el contrato puede tener distintas procedencias que no son siempre ajenas a la voluntad de las partes como la intención de fingir una situación jurídica distinta a la planteada mediante el contrato de trabajo, la inducción de un error al momento de establecer las directrices de la relación laboral, o la falta de cumplimiento de requisitos formales que podrían viciar de nulidad el contrato.

Principio de razonabilidad.

Este principio establece que la relación laboral debe estar regida por la razón o la lógica natural de las cosas o situaciones, partiendo desde el punto de vista en el que se trata o describe al hombre como un ser razonable y no arbitrario.

Pese a que este principio se cree sin relevancia porque su naturaleza es subjetiva, la importancia de su aplicación radica en dos casos especialmente:

El *iusvariandi*, que es por medio del cual el empleador puede modificar las condiciones del contrato de trabajo según sus necesidades, mismas que deberán ser justificadas y no deberán constituir aplicación arbitraria ni en merma de los derechos laborales.

En ejercicio del poder disciplinario o sancionatorio, que es por medio del cual el empleador establece las medidas correctivas en caso de faltas disciplinarias siempre que están cumplan las disposiciones legales y se establezcan con cumplimiento al principio de proporcionalidad.

Principio de la buena fe.

Este principio jurídico fundamental que aparece en todo tipo de contratación, supone la admisión de un supuesto de “buena fe”, es decir que los contratantes depositan su confianza recíproca por medio de la cual se obligan a realizar una actividad y el otro a pagar por ella.

Los antiguos juristas solo creían procedente este principio cuando se estipulaba que el contrato fue contratado en observancia del mismo, actualmente por ser concebido como un principio general del derecho se cree incorporado a cualquier medio de contrato bilateral y manera especial en los contratos de trabajo.

Principio de no discriminación.

Discriminar, según el Diccionario de la Real Academia Española es: “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.” (Real Academia Española, 1780).

Por este significado podemos inferir que el principio de no discriminación busca erradicar las diferencias de trato negativas hacia una persona o colectividad. Este principio generalmente se pone en controversia frente al principio de igualdad, puesto que este segundo principio nos lleva a un trato igualitario, que en la relación laboral no es posible, ya que existe en esta relación la vulnerabilidad de una de las partes, la cual es amparada y protegida por la ley.

Plá Rodríguez señala que “El principio de igualdad aspira a lograr la equiparación por lo que ha sido una fuente de conflictos; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales e impide el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían ser concedidos”(Rodríguez, 1998).

PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN COLECTIVA

Principio de libertad sindical.

Se considera que el principio de libertad sindical nace como garantía de las necesidades de las primeras formas asociativas que aparecieron en la historia, entre ellas las corporaciones primitivas, las *collegias*, agrupaciones de artesanos, etc. Luego de la revolución francesa, considerando que “el origen de la clase obrera ha estado histórica, y clásicamente, vinculada al hecho industrial, tal y como Tuñón de Lara (1977:15) afirmó: "solamente puede hablarse del movimiento obrero cuando el género de producción capitalista -que es el que crea la clase obrera- se ha desarrollado en un país". Sin embargo, si nos referimos a sindicalismo la cosa no está tan clara. Ruzafa (1998:72) ha manifestado que "la historiografía europea ha demostrado que el primer sindicalismo

se concibió localmente dentro de los oficios, aprovechando las comunidades establecidas" (Martínez, 2016).

La libertad sindical es un derecho fundamental que no solo incluye la libre conformación de asociaciones sino también la libertad de negociación colectiva. El artículo 326, numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "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 desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores"(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este principio entraña sus bases en la Constitución de la OIT (1919), Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y 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).

Principio de autonomía normativa o autorregulación laboral colectiva.

"En la dimensión externa, opera el principio de autonomía normativa o de autorregulación colectiva, por el cual tiene eficacia la voluntad colectiva de los trabajadores, de ordinario a través de sus sindicatos pero no exclusivamente, para negociar colectivamente con los empleadores, mediante convenios o acuerdos colectivos, lo inherente a la materia laboral regulando los propios intereses socioeconómicos" (Podetti, 1999).

Este principio no es más que una variación del principio de la autonomía de la voluntad, con la diferencia que en este deben existir manifestaciones concretas que no puedan dejarse a la interpretación de las partes. Tratándose de su aplicación en el derecho laboral colectivo debemos entender que supone la práctica maleable de la negociación colectiva tomando en consideración la normativa que modifique la negociación o su aplicación siempre que no cause detrimento a los derechos de los trabajadores.

Principio de autotutela laboral colectiva.

“En la dimensión conflictual, el principio de autotutela laboral colectiva habilita al ejercicio colectivo de defensa de los intereses laborales, socioeconómicos, ejerciendo el derecho de huelga y otras medidas de acción directa”(Podetti, 1999).

Este principio tiene como característica esencial la atribución a los trabajadores o sus representantes el derecho de ejercer su defensa a través de acciones directas, como mecanismos de autodefensa, sin tener que necesariamente concurrir al órgano judicial del Estado. Estas acciones directas son aquellas denominadas “medidas de conflicto” que se describen como todo instrumento que se aplica con la finalidad de presionar al empleador a llegar a un acuerdo o negociación.

“La lógica de estas medidas radica, por lo general, en privar a la contraparte de un “bien” que le es esencial, y que obra dentro de su esfera de disposición. Así, la principal medida de lucha de los trabajadores es la huelga, a través de la cual desposeen al empresario del uso de su fuerza de trabajo; en tanto que la más importante de los empresarios es el cierre patronal, con el que despojan a los primeros de sus salarios”(Raymond, 2008).

Principio de participación

“En la dimensión empresarial, el principio de participación se concreta en la asunción colectiva de responsabilidades por los trabajadores en la gestión de la empresa, según diversos niveles de concreción, variada de acuerdo a las circunstancias” (Podetti, 1999). Este principio nos lleva a aplicar los beneficios de la contratación colectiva o de las asociaciones sindicales, puesto que a través de ellas también se puede gestionar la participación, colaboración y predisposición del empleado frente a los compromisos empresariales de la institución o compañía a la que pertenecen. Por ello este principio busca vincular a las actividades de la empresa o la compañía con sus asociaciones de manera inclusiva.

NOCIONES GENERALES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO

Cuando hablamos de derecho laboral colectivo debemos entender que nos referimos al estudio de las normas que rigen la relación entre el empleador y los trabajadores sindicalizados o agremiados. Manuel Ossorio decía que el derecho laboral colectivo comprende un “conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y

trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales” (Ossorio, 1997).

Referente al contenido de este tema no existe objeciones, más bien en la denominación ocurre que tratadistas prefieren el nombre de “derecho sindical” partiendo de la primicia que la palabra “colectivo” hace referencia a toda una sociedad, y que el derecho laboral en si encierra a la colectividad de trabajadores. A nuestro criterio cuando hablamos de derecho laboral colectivo hacemos referencia al derecho sindical o de los trabajadores organizados en asociaciones o sindicatos.

Los sujetos del derecho colectivo del trabajo son como ya lo hemos mencionado los trabajadores asociados, agremiados, o sindicalizados y sus patronos.

El derecho colectivo de trabajo pese a ser de una gran extensión se considera que tiene tres pilares fundamentales para su estudio: la libertad de asociación, cuyo principio ya fue analizado anteriormente, el contrato colectivo y los conflictos colectivos.

DERECHO SINDICAL

El derecho sindical es conocido como una rama del Derecho Laboral que se encarga del estudio de la constitución, regulación y actuar de los sindicatos y organizaciones colectivas, así como el estudio de sus derechos, así como el derecho a la huelga y paralizaciones semejantes.

Según Miguel Bermúdez, el derecho sindical “se refiere al estudio de las asociaciones profesionales porque, efectivamente, lo que constituye objeto de estudio de este derecho son las asociaciones que, con motivos únicamente laborales, se han integrado en todo el mundo y se convirtieron en un factor determinante para la dignificación del trabajo, con lo que dieron configuración diferente a la sociedad y se establecieron nuevas bases de convivencia entre los dos factores de la producción: capital y trabajo.” (Bermúdez, 2010).

PRINCIPIOS FORMADORES DEL ORDEN SINDICAL

1. Principio de libertad sindical

“Uno es la libertad de que gozan los trabajadores para integrarse en sindicatos. Esto evitará la prohibición y el monopolio sindical, ya que cualquier coalición de

trabajadores puede integrarse sindicalmente si cumple con los requisitos de ley, y así evitará que exista un sindicato único.” (Bermúdez, 2010).

Bajo este principio se evita la monopolización del manejo de los trabajadores, ya que estos pueden agruparse y formar de manera libre y según lo permita la ley, la cantidad de sindicatos que crean pertinentes, y así lograr el efectivo reclamo de sus derechos.

2. Principio de representación sindical

“El derecho del trabajo reconoce a los sindicatos la titularidad de un poder representativo. La fundamentación de este poder se encuentra en la doctrina del mandato, el cual se lleva a cabo: a) mediante las elecciones realizadas para elegir a quien va a llevar dicho poder de representación y, b) mediante el acto formal de declaración de la autoridad, la cual durante el acto de registro del sindicato o de la nueva directiva sindical, después de examinar la cumplimentación de requisitos, se pronuncia por el reconocimiento auténtico del interés profesional.” (Bermúdez, 2010).

La representación sindical tal como lo indica Manuel Bermúdez recae sobre el organismo que ejerce la representación, es decir sobre el órgano directivo que generalmente se conforma con los secretarios, cuya directiva es precedida por el secretario general cuyas funciones y atribuciones deben establecerse en el Estatuto de la organización.

3. Principio de democracia sindical

“Otro principio estructural en el sindicalismo es el de la democracia, entendible para el caso como el poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato.” (Bermúdez, 2010).

En términos generales identificamos a la democracia como una forma de organización de la sociedad mediante la cual se atribuye la titularidad del manejo de algo o la decisión sobre algo determinado a la ciudadanía. En este sentido se entiende al principio de la democracia sindical como el poder que tienen los agremiados para tomar las decisiones en conjunto de tal manera que deberá existir la mayoría de la votación para ejecutar algo por el directorio del sindicato, ya que se cree que esta directiva es escogida para ejecutar lo que la mayoría en asamblea decida.

4. Principio de autonomía sindical

“Si el derecho a la sindicalización corresponde al individuo y así se proclama constitucionalmente, el resultado de ello es que el sindicato constituya una organización autónoma a la cual se le faculta a dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo social.” (Bermúdez, 2010).

El principio de autonomía recae sobre el sindicato considerando que es un organismo totalmente independiente a la parte empleadora, cuyos beneficios o conquistas son para los trabajadores. Sin embargo, las facultades que estos tienen son totalmente independientes y autónomas a sus cargos o labores institucionales.

COMITÉ OBRERO PATRONAL

El comité obrero patronal es una institución u organización formada por los trabajadores y su empleador cuyo objetivo es promover el dialogo y desarrollar las funciones que el estatuto de funcionamiento o reglamento del mismo, lo estipule.

“La vinculación entre el obrero y su organización sindical de referencia es muy evidente, tal y cómo venido siendo expresado durante más de 60 años. Incluso ideólogos del totalitarismo español (autárquico) como García Venero (1961:21) señalan que “el sindicalismo es un hecho histórico ligado a las revoluciones industriales y a la aparición de la clase social denominada originalmente cuarto estado”. Pero que existieron experiencias previas parece innegable, incluso Coriat (2001:8) se ha atrevido a establecer cierta relación entre ambos tipos de trabajadores, pre industriales, si bien al no ser su ámbito de estudio hay referencias históricas sobre la organizatividad del asalariado del Antiguo Régimen, al identificar al "obrero de oficio, [como el] heredero de los 'secretos' del gremio". (Martínez, 2016)

El artículo 42 del Código de Trabajo establece las obligaciones del empleador y entre ellas en el numeral veintiséis establece “Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal”(Código de Trabajo, 2017).

La constitución del Comité Obrero Patronal, su formación y forma de funcionamiento depende del documento por medio del cual se constituya, por ejemplo: existe

instituciones públicas que poseen un reglamento de constitución, organización y funcionamiento del comité obrero patronal, mientras que, en otras, esta figura jurídica se constituye mediante el contrato colectivo.

Para un mejor análisis del Comité Obrero Patronal estudiaremos dos doctrinas importantes sobre este tema, que son las siguientes:

Gaceta Judicial 3, Fecha de Publicación 15-Nov-94

RECLAMO PREVIO AL COMITE OBRERO PATRONAL

La doctrina mencionada en su parte considerativa establece: “La Sala de lo Social y Laboral, considerando que todo contrato legalmente celebrado es ley para las partes, y que en el Quinto Contrato Colectivo se establece que: "Las partes no podrán presentar queja o petición alguna ante las autoridades o funcionarios del trabajo, sin que previamente hubiera conocido el Comité Obrero Patronal de la Dirección General", mandato con el cual no ha cumplido el trabajador, es decir, a su petición de Visto Bueno, no ha precedido reclamo ante el Comité Obrero Patronal, resulta por lo mismo, improcedente el Visto Bueno, no existiendo despido intempestivo del trabajo; dándose en la sentencia impugnada, indebida aplicación de normas legales del Código del Trabajo, así como también falta de aplicación de disposiciones establecidas en el Contrato Colectivo”. Por tanto consideran que la parte actora ha fundamentado su demanda en el Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo como autoridad administrativa competente, no obstante la fundamentación de conformidad con lo establecido en el Art. 183 del Código del Trabajo la resolución del Inspector de trabajo sólo tendrá el valor de informe, es decir no constituye un criterio vinculante obligatorio el cual se puede o no apreciar a criterio judicial, y en relación a las pruebas rendidas en el juicio. Además, debe observarse con primordial consideración que el Contrato de Trabajo sea Individual o Colectivo, siempre que sea legalmente celebrado, es ley para las partes y obliga al cumplimiento de las estipulaciones establecidas en él. Por tanto, debía observarse lo establecido en el Contrato Colectivo que los regía que en su parte respectiva contenía la siguiente cláusula: "Las partes no podrán presentar queja o petición alguna ante las autoridades o funcionarios del trabajo sin que previamente hubiere conocido el Comité Obrero Patronal de la Dirección General."

En consecuencia del análisis la autoridad resuelve en el doctrina en estudio lo siguiente: “...estimando que el recurso interpuesto tiene fundamentos en las causales primera y

tercera del Art. 3 de la Ley de Casación, se casa la sentencia en lo relacionado con las indemnizaciones aceptadas por despido intempestivo, declarando que el accionante no tiene derecho a las mismas, y que únicamente le corresponde lo aceptado sobre las partes proporcionales de décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto sueldos y vacaciones. Se desestima la reconvenición planteada por la parte demandada. Es oportuno observar al Tribunal de Apelación en el sentido de que es erróneo fijar la caución en base al acto de la cuantía del juicio, puesto que según el Art. 19 de la Ley de Casación, inciso primero la caución se establece para cubrir los perjuicios estimados que la demora en la ejecución de la sentencia o auto pueda causar a la contraparte; siendo obvio que en el caso de un suma determinada que según sentencia deba recibir el trabajador los perjuicios deben referirse a los intereses legales por el tiempo que demore la ejecución de la sentencia...”. (Gaceta Judicial 3, 1994)

Con la doctrina planteada podemos verificar que el Comité Obrero Patronal es un organismo aplicable no solo en defensa de los derechos de los trabajadores, sino también resguarda el cumplimiento de los derechos de los empleadores, ya que su naturaleza es veedora y ejecutora de los parámetros de gestión que se estipulen en su constitución con las atribuciones que le den, adicionalmente pudimos observar en el caso en análisis que el comité obrero patronal al no haberse pronunciado, por falta de haberse recurrido invalido el proceso de visto bueno planteado ya que en dicho contrato colectivo se establecía como requisito ineludible el conocimiento y pronunciamiento del Comité Obrero Patronal.

Otro caso en el que se evidencia la importancia del Comité Obrero Patronal es el siguiente:

Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. No. 8. Pág... 2391.

(Quito, 2 de abril de 1990)

La doctrina citada revela los hechos acerca de un recurso de apelación interpuesto por la Ilustre Municipalidad del Cantón Azogues por el proceso judicial interpuesto por el señor Jorge Rojas Veintimilla, con la sentencia pronunciada por la Corte Superior de Azogues en contra del recurrente, en cuya resolución del recurso se considera principalmente que el accionante manifiesta que fue despedido de manera intempestiva por la parte empleadora, en tal virtud se examina la legalidad del Visto Bueno concedido, y si existe de parte de la Municipalidad una acción unilateral que dé como

consecuencia la terminación de la relación laboral. En dicha revisión se encuentra que la petición de visto bueno se ha aparejado los documentos para cumplir con la demostración de mantenerse al día en las obligaciones patronales ante el seguro, hasta el mes de mayo de 1985; mas esta certificación no cumple con el precepto contenido en el Art. 3 del Decreto Supremo No. 1212 publicado en el R.O. No. 137 de 10 de octubre de 1966, puesto que dicho certificado debía acreditar el pago de las obligaciones patronales ante el IESS, hasta el mes de julio, inclusive, de 1985. Por otra parte, según el contenido del Art. 10 del contrato colectivo celebrado entre la Municipalidad de Azogues y el Sindicato de Obreros del Municipio al cual pertenecía el recurrente contiene la obligación de que el empleador para tramitar un Visto Bueno en contra de cualquiera de los trabajadores protegidos por el indicado contrato colectivo, es requisito que el asunto sea conocido y aprobado por el Comité Obrero Patronal, previo a la existencia de un expediente de visto Bueno. Por tanto, se confirma la negligencia de la empleadora en sus relaciones con sus trabajadores y no obstante dicha negligencia el Inspector del Trabajo dictó la resolución concediendo el Visto Bueno a la Municipalidad de Azogues en contra del señor Jorge Rojas Veintimilla, por dichas consideraciones la autoridad judicial el su fallo expone:

“Los hechos analizados en los numerales tercero y cuarto de este fallo revelan en forma incontrastable la existencia de una acción unilateral realizada por la parte empleadora contra el accionante, para terminar la relación laboral existente, y por consiguiente la Sala acepta que se ha producido el despido intempestivo del trabajador Jorge Rojas Veintimilla, disintiendo de la opinión del Sr. Ministro Fiscal General. En consecuencia, es procedente la demanda en contra de la Ilustre Municipalidad del Cantón Azogues, para que pague a su ex - trabajador Jorge Rojas Veintimilla las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo producido, en la forma que se ha concretado en el libelo inicial y que ha sido aceptada por el Inferior. En mérito de lo expuesto "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY", se desecha el recurso interpuesto y se confirma el fallo del Tribunal de Alzada. Sin costas. Se llama la atención a los Sres. Ministros de la Corte Superior de Azogues por no haber dispuesto el dictamen del Ministro Fiscal de ese Distrito sobre la consulta del fallo de primer nivel. Notifíquese y devuélvase.”. (Gaceta Judicial Serie XV, 1990)

En dicho caso pudimos observar que la argumentación patronal se basa en que no se ha constituido el comité obrero patronal sin embargo dicha ausencia no le exonera de esa obligación; pues de acuerdo a su tipo de contratación en primer lugar la demandada debía designar a los dos representantes que integren dicho comité, y requerir que el sindicato suscriptor del contrato colectivo (organización mayoritaria) designe a sus representantes pudiendo ser estos titulares del sindicato en calidad de dirigentes o simplemente trabajadores. Constituido el Comité Obrero Patronal, según el cumplimiento de las disposiciones de las autoridades de trabajo, debía notificarse a los miembros de este, la estructuración orgánica y funciones, atribuciones del referido comité, poner en su conocimiento los hechos que afectan a las relaciones obrero patronales que puedan originar un Visto Bueno, siempre valiéndose y haciendo conocer al Ministerio de Trabajo, para que se cumpla con las estipulaciones del contrato colectivo. De tal manera se habría generado en legal y debida forma los medios probatorios necesarios para que se exonere a la parte patronal del requisito del pronunciamiento del comité obrero patronal.

MARCO CONCEPTUAL

Sindicato: “De acuerdo con la definición de la Academia, es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados. Con respecto a los sindicatos profesionales, constituye tema muy debatido si pueden tener o no carácter político, no faltando legislaciones que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales con criterios políticos y aún hay algunos tratadistas que dicen que los sindicatos profesionales tienen indefectiblemente carácter político tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente”(Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 1997).

Para el presente estudio llamaremos sindicato a la organización de trabajadores legalmente constituidos, cuya finalidad es la lucha de sus derechos y mejoras de carácter laboral.

Obrero: “Quien obra o trabaja. El que hacía una cosa cualquiera. Trabajador manual retribuido. Trabajador en general; es decir, no sólo el que realiza labores mecánicas, sino también el que cumple tareas o funciones intelectuales y de dirección”(Cabanellas de Torres, 1993).

Se llama obrero a la persona que al prestar sus servicios lícitos en una empresa o institución ejerce mayormente su fuerza física que la intelectual, por lo que generalmente realiza trabajos de campo u obra, labores mecánicas de conducción, entre otros. En el sector público además de estas características se diferencia porque su régimen laboral es el Código de Trabajo.

Conquistas Sociales: Son aquellos derechos o mejoras que consiguen los trabajadores a través del sindicato, constituyen conquistas cuando no habiendo sido reconocido su derecho a través de una negociación o de un contrato colectivo el sindicato logra su proclamación.

Atribuciones: “Cada una de las facultades o poderes que corresponden a cada parte de una organización pública o privada según las normas que las ordenen”(Española, Diccionario de la Real Academia Española, 1780).Las atribuciones para el presente estudio son aquellas facultades o deberes que recaen sobre determinadas personas y que de no tenerlas no podrían ejecutarlas.

Comité Obrero Patronal: Es aquella organización formada entre trabajadores y empleador con la finalidad de promover el diálogo y realizar las actividades autorizadas por los constituyentes.

Supremacía: “Grado superior. Dominio. Superioridad. Jerarquía más elevada. Ventaja en lucha o guerra. Hegemonía”(Cabanellas de Torres, 1993). La palabra supremacía indica la superioridad de algo, o la jerarquización de las leyes o normas.

Inalienable: “En general, cuanto no resulta posible enajenar (v.), por obstáculo natural o preceptos expresos, sean convencionales o legales. | Más en la esfera jurídica, lo que no cabe enajenar válidamente. | En cuanto a despojo o privación, lo vedado por esencial o supremo”(Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 1997).

Inalienable describe la prohibición que tiene una cosa de ser transmitida a cualquier título, por ende, es por ello que dicen que los derechos que posee el trabajador son inalienables.

Sector Público: El sector público es toda aquella institución que presta un servicio de carácter público por eso la Constitución nos describe quienes forman este sector y son los siguientes: “Art. 225.- El sector público comprende: 1. Los organismos y

dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social. 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado. 3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos”(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Reglamento Interno: El Reglamento Interno es la normativa que rige la relación laboral entre el trabajador y el empleador de una institución determinada, este debe siempre estar conforme a la normativa general y solo surte efecto entre los que componen la empresa o institución. Su aprobación está sujeta a la revisión del Ministerio de Trabajo.

Vulnerabilidad: “Cualidad de vulnerable” (Real Academia Española, 1780). Vulnerabilidad es la característica que posee determinada sociedad o conjunto de personas por su condición, y por ello debe ser tratada con beneficios o condiciones especiales que faciliten o equiparen su condición desfavorable.

Conflicto de Competencias: “Situación que surge entre autoridades judiciales o administrativas cuando cada una de ellas se considera al mismo tiempo con facultades para conocer, deliberar o resolver sobre determinado asunto. (v. Competencia, Cuestión de competencia, Jurisdicción.)”(Cabanellas de Torres, 1993).

Procedencia: “El ajuste o la adecuación con lo moral, la razón o la legalidad”(Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 1997). Esta palabra describe aquello que tiene la calidad de correcto en el momento en que se realiza, por eso esta palabra es utilizada para determinar las etapas que se deben realizar en un proceso.

MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN CONEXA

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

El Ecuador como estado social de derechos reconoce, garantiza y promueve la libertad de expresión y asociación con fines de importancia o conmoción o acrecentar la cultura y educación de nuestra sociedad. El artículo 39 de la Constitución señala:

“...El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entre los derechos de libertad reconocidos en el Capítulo sexto de la Constitución tenemos:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Dentro de este reconocimiento se sustenta la libertad sindical, ya que es una forma de asociarse de los trabajadores, por ende, en el código de trabajo se contempla aquello sustentado en una norma jerárquica superior que es la Constitución.

El derecho de trabajo es uno de los derechos fundamentales promovidos dentro de la constitución y este derecho se sustenta bajo los principios constitucionales siguientes:

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

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

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entre estos principios podemos observar aquellos que rigen la contratación colectiva y respaldan las asociaciones de trabajo y de aquí se desprende la valoración y respaldo

que tienen las organizaciones de los trabajadores. Por ello que en las instituciones públicas también se cuenta con una organización de trabajadores. La contratación colectiva, que conocemos como aquel contrato celebrado entre las personas trabajadoras y el empleador común es respaldada a nivel constitucional. Generalmente esta contratación es perseguida por los trabajadores a través del sindicato, quien los representa, y por ser quienes ejecutan la lucha o la representan tienen ciertas garantías, como la del despido ineficaz.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**

Este convenio fue ratificado por Ecuador el 29 mayo 1967 y hasta la presente fecha está en vigor y su contenido versa sobre los derechos de los trabajadores sindicalizados, principalmente, este convenio se divide en dos partes, la primera que nos habla de la libertad sindical, en la que nos indica la libertad que tienen los trabajadores de asociarse y constituir asociaciones respecto a sus afinidades, obteniendo todos los mismos derechos y trato frente al empleador.

El artículo 3 y 4 de este convenio nos detalla que las organizaciones se regirán por estatutos y reglamentos de carácter administrativo, pero no pudiendo ser estos disueltos o suspendidos por vía administrativa. Las directivas de las organizaciones sean de trabajadores o de empleadores serán escogidas de manera libre y según lo por ellos estipulado en sus estatutos.

La adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de empleadores o trabajadores dependerá del Estado en que se realice, siempre que las disposiciones no limite la naturaleza de la organización y su creación.

La segunda parte de este Convenio trata de la protección del derecho de sindicación y estipula que todo miembro de la OIT se compromete a gestionar medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio al derecho en mención en el presente título.

Cabe destacar que según lo estipulado Artículo 10 del Convenio en mención indica que: “el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores” (Co87, 1948).

- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**

El convenio de derecho de sindicación y de negociación colectiva fue ratificado por nuestro país el 28 de mayo de 1959, su contenido está compuesto de dieciséis artículos cuyas principales disposiciones versan sobre la protección sobre cualquier acto de naturaleza discriminatoria producto de la libertad sindical ejecutada en su trabajo. Estos actos discriminatorios por ejecución de derechos sindicales se evidencian en los lugares de trabajo principalmente de dos maneras: la primera es condicionar la concesión de un puesto de trabajo a la no afiliación o pertenencia a una organización sindicalizada. Y la segunda, despedir, hostigar o perjudicar al trabajador como consecuencia de su afiliación a una organización sindical.

El artículo 4 del Convenio en mención establece: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”(Co98, 1949).

Por lo tanto, este convenio fomenta la creación de medidas de protección y promoción nacional de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

- **Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)**

Este convenio fue ratificado por Ecuador el 26 octubre 1977 y trata sobre las organizaciones de trabajadores rurales, que para el convenio en estudio los trabajadores rurales son aquellos que ejercen actividades agrícolas, artesanales o similares en regiones conocidas como rurales. El artículo tres de este convenio establece que estos trabajadores ejercer su derecho a la libre asociación plenamente

y adquieren personalidad jurídica al igual que otras organizaciones sin estar sujeta a condiciones que provoquen limitación del derecho.

El artículo 5 de este convenio establece: “1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto. 2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales” (C141, 1975).

Por lo tanto, como podemos observar a través de este convenio, los estados partes se obligan a crear políticas que facilite el establecimiento y crecimiento de las organizaciones de trabajadores, como mecanismo eficaz de asegurar y fomentar la participación e inclusión de los trabajadores.

LEGISLACIÓN PRINCIPAL CÓDIGO DE TRABAJO

Según el artículo doscientos veinte del Código Trabajo el contrato colectivo es “el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”(Código de Trabajo, 2017).

Cabe recalcar que este tipo de contrato beneficia a todos los trabajadores de la Institución o empresa con la que se celebre, ya que como constituye la conquista de mejores condiciones de trabajo, se extiende a todos, sean estos parte o no del sindicato que lo negocia con la única excepción de que no serán parte de este contrato (porque la

ley así lo estipula) los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

Para celebrar un contrato colectivo los trabajadores del sector privado deberán contar con el comité de empresa y si este no existirá será celebrado con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados (más del cincuenta por ciento de los trabajadores), según lo establecido en el artículo 221 del Código de Trabajo.

El sindicato o asociación mayoritaria que desee celebrar el contrato colectivo debe contar con su constitución en legal y debida forma, entre los requisitos tenemos que los integrantes que los representen no excedan de quince principales y sus respectivos suplentes que en ausencia temporal o definitiva puedan principalizar, sus calidad de tal se acredita con la presentación de los respectivos nombramientos y estatutos de constitución de la organización sindical, que para la validez debe contar con los nombres y firmas de quienes los componen. En el caso de los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Para la suscripción del contrato colectivo deberá presentarse un proyecto de contrato colectivo de conformidad con el artículo 223 del Código de Trabajo, mismo que se entregará en el Ministerio de Trabajo para que un Inspector de Trabajo notifique al empleador con dicho proyecto en el término de cuarenta y ocho horas. Se le otorga término para que pueda revisarlo y luego de quince días de la notificación empieza la negociación de dicho contrato.

La negociación del contrato colectivo se encuentra establecida en el artículo 224 del Código de Trabajo y establece que esta negociación tendrá una duración de hasta treinta días, salvo que por decisión de las partes amplíen dicho termino notificando al inspector de trabajo.

El artículo 236 del Código de Trabajo establece que el contrato colectivo debe sr necesariamente escrito y celebrado ante la autoridad competente que en este caso es el Director Regional de Trabajo, cuyo ejemplar original debe extenderse por triplicado de los cuales serán asignados: uno para el empleador otro para los trabajadores y otro que reposará en el Ministerio de Trabajo.

El contenido del contrato colectivo según el artículo 237 ibidem es el siguiente: “1. Las horas de trabajo; 2. El monto de las remuneraciones; 3. La intensidad y calidad del trabajo; 4. Los descansos y vacaciones; 5. El subsidio familiar; y, 6. Las demás condiciones que estipulen las partes”(Código de Trabajo, 2017).

En cuanto a la duración de este contrato puede establecerse de tres formas: la primera de tiempo indefinido, la segunda por tiempo fijo y la tercera por el tiempo en que dure la obra o empresa con la que celebren el contrato. Generalmente este tipo de contratos son celebrados por tiempo indefinido pudiendo ser revisado cada dos años.

La determinación del número de trabajadores se fija de conformidad con el número total de los trabajadores, para poder fijar el número del comité de empresa o asociación que solicite la suscripción del contrato. Cabe recalcar que sin importar el número de suscriptores del contrato o del comité de empresa el artículo 244 del Código de Trabajo establece la preeminencia del contrato sobre aquellos individuales, además de generalizar todos los beneficios para todos los trabajadores.

El artículo 241 del Código de Trabajo establece algo muy importante que es la observación de que estos contratos es importante estipular las causales por las que pueden ser suspendidos y entre ellos tenemos: “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 admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración”(Código de Trabajo, 2017).

Es importante señalar que en caso de disolución de la asociación que negoció o que representa a los trabajadores en un contrato colectivo, este no perderá efecto. Es por ello que la nulidad de este tipo de contratos solo se aplicará de conformidad con el artículo 40 del Código de Trabajo que establece: “El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador”(Código de Trabajo, 2017).

El artículo 251 del Código de Trabajo establece los efectos del incumplimiento del contrato colectivo y como primera medida establece que se adoptarán aquellas dadas en el mismo contrato y en ausencia de estas la parte que se sintiera afectada podrá dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización por los daños o perjuicios causados.

Cabe recalcar que las negociaciones con instituciones del sector público, el Estado o instituciones cuya participación accionaria mayoritaria es de recursos públicos, se deberá observar las siguientes reglas: “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 artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.” (Código de Trabajo, 2017).

Es importante saber que el contenido de la reclamación versa sobre los principales puntos descritos anteriormente y su esquema más general es aquel que se encuentra estipulado en el artículo 226 del Código de Trabajo, que empieza con el nombre de la autoridad ante quien se propone, que generalmente es la autoridad del Ministerio de Trabajo, el segundo punto es la individualidad de los reclamantes y la calidad en la que actúan, como tercer punto la descripción de a quien solicitan el cumplimiento del contrato colectivo o la suscripción de este con el detalle e indicación de donde será notificado. Luego de las generalidades se expondrán los fundamentos de hecho y de derecho, señalando las cláusulas que desean renegociar, modificar o proponen cambios sustanciales. Finalmente expondrán los integrantes del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y el domicilio donde serán notificados.

Una vez propuesta la reclamación se deberá citar a los requeridos concediéndole tres días para contestar, la contestación deberá contener los fundamentos en que se basa y acompañarse los medios de prueba al igual que los documentos habilitantes que legitimen su intervención.

Si la contestación es favorable en todo se firmará el contrato colectivo o acta correspondiente y termina el conflicto caso contrario se dará paso a la etapa de mediación obligatoria.

Producto del incentivo a la mediación, se obliga a las partes a someterse, como primera medida, al Tribunal de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de que lleguen a un acuerdo previo al conflicto de conformidad con el artículo 230 del Código de Trabajo, una vez fenecido el término para contestar, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a la audiencia de conciliación a las partes y a los vocales, siempre que no se hubiese arribado a un acuerdo total, para lo cual los notificará con cuarenta y ocho horas de anticipación.

Si la conciliación no surte efecto o es imposible realizarla, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje será el encargado de realizar las indagaciones pertinentes, para lo cual concederá un término de seis días, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Una vez culminado el término correspondiente se analizarán las justificaciones de las propuestas y resoluciones y se resolverá la controversia en tres días.

Cabe recalcar que durante la negociación colectiva el empleador tiene prohibido realizar despido a los trabajadores estables o permanentes, si este violare esta prohibición deberá indemnizarlos con el equivalente a doce meses del sueldo o salario percibido por el trabajador, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que tuviere lugar.

LEGISLACIÓN COMPARADA

PAÍS: COSTA RICA

NÚMERO DE NORMA: LEY NRO. 2de 27 de agosto de 1943

El Código de Trabajo de Costa Rica contiene normas respecto de la relación entre el trabajador y el empleador, el cual en cuanto a la contratación colectiva o funcionalidad

del colectivo reconoce según interpretación Constitucional de la República de Costa Rica que “Son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales”(Constitucional, 2000).

Considerando que recae el derecho a la contratación colectiva y el derecho a la organización sobre las entidades únicamente privadas, ya que los cuerpos o empresas estatales son parte del Estado por tanto ejercer la contratación laboral sin violación a los derechos intrínsecos del trabajador; y de existir alguna novedad o inconformidad deberá ser absuelta por la administración o los jueces que conocen en los juicios laborales. En este aspecto podemos notar una diferencia con nuestra realidad laboral, ya que en nuestro país aún contamos con organizaciones colectivas en el sector público, unas figuras de organización nuevas que son los Comités de Servidores Públicos y los Sindicatos y Asociaciones de los Obreros del sector público que fueron constituidos antes de las reformas constitucionales del año 2008.

Respecto de los compromisos contraídos con el Sindicato u organización laboral de tipo sindical el artículo 59 del Código de Trabajo establece: “Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, éste registrará siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos o grupo de sus trabajadores. En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53”(Código de Trabajo, 1943).

Es decir que los derechos contraídos mediante contratación colectiva o las conquistas laborales que haya realizado el sindicato es independiente a quien ejerza la representación de la parte empleadora, pues estos derechos permanecerán para los trabajadores. Esto constituye, en nuestra legislación cuya similitud es evidente, una

garantía al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ya que prevalecerán las conquistas laborales logradas a través de su organización.

Esta prevalencia de los derechos o mejoras conseguidas por el sindicato obedecen a que mediante la convención colectiva el sindicato se compromete y se responsabiliza de la ejecución de dichas mejoras pudiendo los trabajadores ejercer coacción sobre el sindicato o sus representantes en caso de incumplimiento tal como lo señala el artículo 60 del Código rector en materia de trabajo que establece: “Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan. Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma”.(Código de Trabajo, 1943).

Al igual que el artículo 61 ibidem, el cual hace mención que podrá exigirse no solo el cumplimiento de lo prometido mediante contratación colectiva sino también los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de este o por ausencia de la prestación de algún servicio ofrecido mediante la convención, cito: “Artículo 61.- Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento, y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”(Código de Trabajo, 1943).

Como pudimos observar la legislación estudiada tiene pocas diferencias con la nuestra creyendo que estas igualdades son producto de las normas internacionales relacionadas a los trabajadores.

PAÍS: PANAMA

NÚMERO DE NORMA: Decreto de Gabinete 252 de 30 de diciembre de 1971

Como podremos ver a continuación el código de trabajo panameño que se promulgó hace ya más de 40 años, contiene regulaciones de características adecuables a las

relaciones laborales, pues contiene los procedimientos conciliatorios como uno de sus principales pilares como podremos verlo a continuación del estudio, debido a que mediante el artículo 423 de dicho decreto establece: “Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el Capítulo IV de este Título. En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto”(Código de Trabajo, 1972).

Es decir, el estado panameño reconoce las organizaciones colectivas de los trabajadores, cuyas principales funciones son de manera general la defensa de los derechos de grupo. Es importante mencionar que las organizaciones laborales en este país son muy parecidas en su conformación con las de nuestro Estado ya que cuentan con un organismo de control y de acreditación similar al Ministerio de Trabajo, denominado Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral el cual fue creado el 15 de enero de 1969, mediante Decreto Gabinete No. 2 bajo el nombre de “Ministerio de Trabajo y Bienestar Social” cuyo objetivo principal consistía en que el Estado adecúe su política de mejoramiento de las condiciones de vida de la población, elevando asimismo los niveles de producción y productividad mediante una eficiente y económica administración.

Una de las figuras inevitables en la convención colectiva Panameña, es el funcionario mediador el cual se encuentra presente en todo procedimiento en el que exista inconsistencias o desacuerdo entre el trabajador y el empleador, este funcionario es básicamente instruido para llegar a una feliz conciliación o incentivar a las partes a una negociación equitativa, aquella figura difiere un poco de la nuestra ya que en nuestra regulación no se necesita la presencia de un mediador para llegar a un acuerdo entre el empleador y los trabajadores. La regulación legal en dicha materia y país establece:

“Artículo 440.- El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. Esta función deben ejercerla funcionarios del Departamento de Relaciones de Trabajo, preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva. Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios de idoneidad, preferiblemente mediante concursos, cuyas bases reglamentará el Ministerio

de Trabajo y Desarrollo Laboral. Una vez expirado un período de prueba de un año, gozarán de estabilidad en su cargo. Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que en casos especiales se designe para actuar como conciliador a otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, o que la conciliación sea dirigida personalmente por alguna autoridad de dicho Ministerio” (Código de Trabajo, 1972).

Por lo expuesto estos funcionarios son los más seleccionados dentro del campo laboral, pues ejercen la difícil tarea de mediar entre dos frentes que gozan de distintos fueros, sin embargo es importante recalcar que estos tienen no solo las habilidades para manejar el conflicto sino que conocen los alcances de los derechos de ambas partes por tanto siempre velan por una equitativa resolución o absolución del conflicto y en caso de no existir un arreglo el conciliador solo deberá presentar un informe de los hechos que se susciten de conformidad con lo siguiente:

“Artículo 444.- Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presentará un informe con la exposición de los hechos a la Dirección Regional o General de Trabajo, haciendo constar en qué medida se ha podido llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio, las cuestiones que continúan en conflicto” (Código de Trabajo, 1972).

El informe del que trata el artículo citado será notificado a las partes con la finalidad de que acojan las recomendaciones del funcionario mediador para llegar a un acuerdo, mismo que de no ser tomado causará que la parte que se creyera afectada tomara las medidas pertinentes, en este caso a diferencia de nuestra legislación en esta si se convierte en ejecutable aquel criterio del funcionario mediador, ya que el establece no solo los acuerdos a los que llegaron las partes sino también de que manera podrían solucionarse los conflictos.

PAÍS: GUATEMALA

NÚMERO DE NORMA: DECRETO 1441

El Código de Trabajo Guatemalteco nace el 8 de febrero de 1947 a través del Decreto número trescientos treinta del Congreso de la República de Guatemala, pero en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que con fecha 29 de abril se realizó ciertas reformas expuestas mediante Decreto 330, además se derogó algunos de sus artículos y posteriormente se publicó completamente el texto

actualizado. El Código de Trabajo original entró en vigencia el 1 de mayo de 1947, fecha en la cual se celebra el Día Internacional del Trabajo, las primeras impresiones de este código fueron sus novedosas instituciones jurídicas las cuales ya se habían implementado en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Este código estaba estructurado en dos partes principales la sustantiva y la procesal.

En esta materia este Estado reconoce los tribunales de conciliación y arbitraje que están organizados de conformidad con el Artículo 294 del antes mencionado apartado legal que establece:

"La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia" (Código de Trabajo, 1961).

Es decir, la conciliación y el arbitraje en materia legal es bastante fomentado por esta legislación, tanto así que estos funcionarios son parte de la Corte Suprema de Justicia integrando los tribunales para resolver los conflictos entre los trabajadores y empleadores, considerando que estos puede actuar a petición de cualquiera de las partes al igual que en la actualidad nuestra legislación se ha adecuado para fortalecer los mecanismos alteros de las soluciones de conflictos en todas las materias incluidas las laborales.

"El cargo de conciliador o de árbitro es un cargo público obligatorio. Son remunerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el juez de Trabajo y Previsión Social y proporcionales a los días de trabajo " (Reforma del Código de Trabajo 298).

En los conflictos colectivos cuya representación esta ejercida por un organismo de elección entre los trabajadores existe una particularidad pues este órgano se convierte también en parte vinculante de un proceso judicial en el que se debatan derechos u obligaciones de los trabajadores de manera colectiva o independiente, de ser independiente su actuar estará supeditado a lo solicitado por el titular participante en el litigio de conformidad con lo establecido en el artículo 321 del decreto del Congreso 86-71 que establece:

"No es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales: a) Los Abogados en ejercicio; b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el Tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda de Q300.00; y c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionen legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda de Q.300.00, y en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades, a través de la dependencia respectiva. El asesoramiento de los dirigentes sindicales y estudiantes a que se refieren los incisos b) y c) anteriores, será siempre gratuito"(Reforma del Código de Trabajo 298).

Para la comparecencia o representación por parte de un sindicalista bastará la autorización del titular bajo cualquier medio que valorará el juez, de la misma manera que valora la comparecencia de un abogado patrocinador por tanto vemos la relevancia que tiene el dirigente o representante sindical en un litigio judicial donde se discutan derechos o deberes laborales, de conformidad con lo establecido en su parte pertinente en el artículo 323 ibidem que contiene: "Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandato judicial. Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta - poder firmado por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales" (Reforma del Código de Trabajo 298).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo contiene la explicación de las técnicas e instrumentos que han sido necesarios para el desarrollo de la presente investigación, los instrumentos que sirvieron para demostrar el cumplimiento de la hipótesis, así como la forma de recolección de datos y su análisis dentro de la temática del presente trabajo.

Cabe recalcar que “La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado”(Arias, 1999).

Por ello es importante describir cuales son los métodos científicos utilizados en la investigación científica y los motivos por el cual escogimos uno determinado para el desarrollo de nuestra investigación. Entre los métodos científicos más comunes tenemos los siguientes:

- 1. Método Analítico:** Este método es aquel que se desarrolla a través de la descomposición del problema de la investigación que permite analizar la estructura y relación de los factores o componentes que influyen en ella. Generalmente este método tiene como instrumentos de la investigación cuestionarios de preguntas o entrevistas que serán parte esencial para el desarrollo de las conclusiones finales de la investigación.
- 2. Método Histórico:** En análisis historio de los hechos a través del tiempo tiene como resultado la descripción de los cambios y sus posibles causas y consecuencias tomando como resultado no solo las consecuencias de ello sino las medidas que debe tomarse para evitar o generar un mejor cambio.
- 3. Método Hermenéutico:** Este método consiste en el análisis de la información obtenida a través de referencias bibliográficas que tienen relación con el tema. Este análisis que se realiza a través de este método tiene como objetivo obtener una conclusión personal a través de los criterios estudiados, que no siempre debe ser concordante con alguna corriente filosófica sino también una nueva forma de comprender el problema y plantear una solución.

4. **Método Descriptivo:** A través de este método establecemos las características que evidencian el problema de la investigación, describimos las causas del problema y las posibles consecuencias, contrarrestamos con la información obtenida y tenemos como resultado la descripción exacta de los mecanismos que influyen en el problema de la investigación pudiendo de esa manera establecer conclusiones exactas y recomendaciones viables para el tema investigado a través de este mecanismo.
5. **Método Cualitativo:** Este método se desarrolla en base al análisis de la argumentación de los estudiosos del tema pues el análisis parte de la opinión de los críticos del tema cuyos datos son obtenidos desde distintas fuentes, entre ellas las formales e informales, las formales son aquellas que se encuentran dentro de instrumentos que pueden ser citados como medios bibliográficos como libros, revistas, investigaciones; y los informales son aquellos que conseguimos a través del acercamiento con el crítico, es decir por medio de la entrevista personalizada a los personajes que el investigador considere con importante opinión y de gran aporte para la problemática de la investigación.
6. **Método Cuantitativo:** Esta metodología es aquella cuyo instrumento de recolección de datos es la encuesta, ya que este método se basa en el análisis e interpretación de resultados a través de los datos estadísticos obtenidos, por lo tanto, aquellos investigadores que consideran este método para la investigación opinan que en este método es necesario que el problema a investigarse posea elementos de carácter lineal.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Entre los tipos de investigación más utilizados tenemos:

1. Investigación Bibliográfica:

Este tipo de investigación proporciona un proceso investigativo que tiene como resultado el conocimiento de las investigaciones que ya han sido realizadas con anterioridad, de un modo sistemático, a través del cual podemos encontrar: información, conocimientos y técnicas sobre una cuestión determinada, lo cual facilita la investigación del problema planteado.

2. Investigación Descriptiva:

Es aquella que como su nombre lo indica se encarga de la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza del problema. Nos ayuda a descomponer el proceso por el cual se forma el fenómeno descrito como problema de la investigación y para ello se presenta principalmente las preguntas: ¿Cómo es y cómo se manifiesta?

3. Investigación Explorativa:

Es aquella investigación que nos permite detectar a través de la exploración, el fenómeno de la investigación para buscar sus causas y soluciones que son de beneficio científico y social, lo cual es el principal objetivo de la investigación o estudio científico de un problema.

4. Investigación de Campo:

Es aquella que se realiza en el lugar de los hechos investigados o los principales lugares donde se manifiesta el problema, lo cual nos permiten el respectivo análisis para justificar las causas de investigación.

TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las técnicas de la investigación científica se puede escoger varias de conformidad con el método y el enfoque con el cual se ha realizado la investigación, en el presente trabajo se realizó con el método cuantitativo ya que la principal fuente de resultados de información fue el análisis de las encuestas realizadas, sin embargo se utilizó las siguientes técnicas:

1. Técnica de Debate:

Es una técnica mediante la cual se aplica sobre la base de lo investigado y los conocimientos o experiencias adquiridos de dos grupos, los cuales discuten sobre el desarrollo de un tema científico, tratando de equilibrar conocimiento y sacar una conclusión que aporte un resultado como propuesta.

2. Técnica Documental:

Esta técnica se basa en la recolección de documentos, estudios, o críticas de carácter o nivel científico cuyo aporte es de alto nivel académico los mismos que ayudan al análisis del problema planteado y sintetizan las ideas de una posible solución. Las fuentes principalmente consultadas en esta técnica son los libros y fuentes de estudios digitales o en soporte físico con firma o criterios de responsabilidad.

3. Técnica de Campo:

La técnica de campo nos lleva al análisis de los hechos desde la perspectiva de donde se desarrolla el problema permitiéndonos materializar los efectos del mismo y analizar las posibles soluciones entre sus medios para el análisis tenemos la observación, la entrevista y la encuesta.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Entre la universalidad de instrumentos que pueden utilizarse en un trabajo de investigación científica tenemos las entrevistas y las encuestas, describiéndolas de la siguiente manera:

1. **Entrevistas:** Las entrevistas como instrumento de recolección de datos aportan a la investigación conocimientos y experiencias que comparten los entrevistados de las cuales muchas veces nace una nueva necesidad o la posible solución al conflicto planteado.
2. **Encuestas:** Por este medio podemos cuantificar la aceptación del tema investigado, así como detectar los posibles problemas que generan en la sociedad a través de una serie de preguntas objetivas que facilitan la determinación de estadísticas.

En la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos las encuestas puesto que el método de la investigación fue el cuantitativo.

POBLACIÓN Y MUESTRA

UNIVERSO

El universo de la población catalogada como la totalidad de las personas a las que va enfocada, la encuesta se direcciona a los Abogados registrados en el Foro del Consejo de la Judicatura los cuales se cuantifican de la siguiente manera:

Tabla 1

Fuente	Población	Número
App.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Publico/frmConsultasGenerales.jsp	Registro Total a nivel Nacional	65560

Fuente: Consejo de la Judicatura Del Guayas (3-2018).

Elaborado por: Guachilema Valencia, Bianca (2019)

POBLACIÓN

La población a ser parte de la investigación corresponde a una parte del territorio que es aquella que cuenta con mayor número de profesionales del derecho.

Tabla 2

Fuente	Población	Número
App.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Publico/frmConsultasGenerales.jsp	Provincia del Guayas	13646

Fuente: Consejo de la Judicatura Del Guayas (3-2018).

Elaborado por: Guachilema Valencia, Bianca (2019)

MUESTRA

La muestra nos ayuda a identificar la cantidad de personas que debemos tomar en cuenta para cuantificar nuestra encuesta con la finalidad de que los porcentajes contengan viabilidad y confianza en los resultados de las estadísticas. La determinación de la muestra se realiza por medio de una fórmula matemática que se explica a continuación:

$$n = \frac{N.P.Q}{(N-1)[(E)^2 / (K)^2] + P.Q}$$

Equivalencias:

n=Tamaño de la muestra

N=Tamaño poblacional

$E^2 = \text{Margen de error } 5\% (0,05)^2$

$P = \text{Probabilidad de éxito } 50\% (0.5)$

$Q = 50 (0,5)$

$K = 1.96$

95% de confiabilidad

5% de margen de error

50% de probabilidades de éxito

$$n = \frac{(13646)(0.5)(0.5)}{(13646 - 1)[(0.05)^2 / (1.96)^2] + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{3411,5}{(13645)(0.00065) + (0.25)}$$

$$n = \frac{3411,5}{9,12}$$

$$n = 374$$

Aplicando la formula se determinó como muestra la cantidad de 374 profesionales del derecho de la provincia del Guayas que serán partícipes de las encuestas.

ENCUESTA

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho

Carrera de Derecho

ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

RESPUESTAS: A) TOTALMENTE DE ACUERDO
 B) DE ACUERDO
 C) EN DESACUERDO
 D) TOTALMENTE EN DESACUERDO

¿A qué parte representa generalmente?

Trabajador _____ Empleador _____

#	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿Considera que existe desigualdad en la relación entre el trabajador y el empleador?	92%	8%	0%	0%
2	¿Está de acuerdo que por existir dependencia del trabajador sobre el empleador, el trabajador es susceptible de sumisión o coacción para la toma de ciertas decisiones?	90%	10%	0%	0%
3	¿Está de acuerdo con las características del Comité Obrero Patronal que presenta el Código de Trabajo?	0%	0%	30%	70%
4	¿Estaría de acuerdo con proponer que se inserte en el Código de Trabajo un articulado referente a las atribuciones del comité obrero patronal?	96%	4%	0%	0%
5	¿Está de acuerdo con que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca?	0%	0%	8%	92%
6	¿Está de acuerdo con que existe una fuerza de ejecución sobre las resoluciones del Comité Obrero Patronal?	35%	40%	20%	5%
7	¿Está de acuerdo con que las resoluciones del Comité Obrero Patronal sean vinculantes tanto para el trabajador como para el empleador?	80%	20%	0%	0%
8	¿Está de acuerdo con la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal para todos los organismos que lo poseen?	92%	8%	0%	0%
9	¿Está de acuerdo con que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser estrictamente regulada para evitar el abuso de condiciones?	92%	8%	0%	0%
10	¿Estaría usted de acuerdo que si se establece normativas en el Código de Trabajo respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal se promovería la igualdad de derechos y obligaciones respetando los principios del Derecho del Trabajo?	96%	4%	0%	0%

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS TÉCNICAS DE CAMPO

1.- ¿Considera que existe desigualdad en la relación entre el trabajador y el empleador?

Tabla 3

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	344	92%
De Acuerdo	30	8%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B

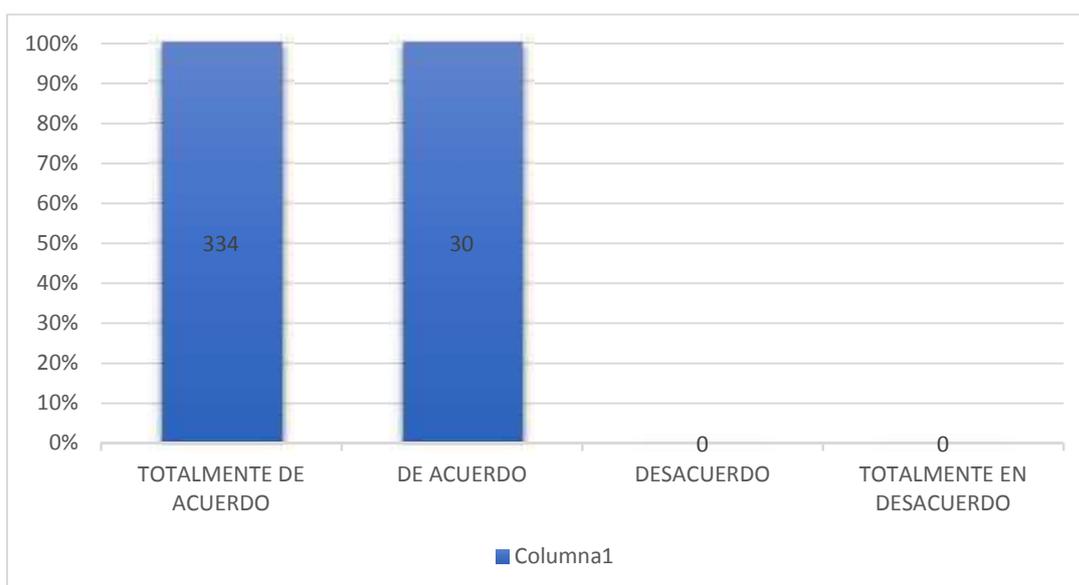


Figura 1

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

La población encuestada manifestó que respecto a la inexistencia de la igualdad de oportunidades en la relación entre el trabajador y el empleador están en un noventa y dos por ciento totalmente de acuerdo, mientras que un ocho por ciento de la población encuestada está de acuerdo. Las opciones C y D que eran las que hacían referencia a estar totalmente en desacuerdo y estar en desacuerdo, no fueron elegidas por ningún encuestado demostrando la total aceptación del enunciado.

2.- ¿Está de acuerdo que, por existir dependencia del trabajador sobre el empleador, el trabajador es susceptible de sumisión o coacción para la toma de ciertas decisiones?

Tabla 4

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	337	90%
De Acuerdo	37	10%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

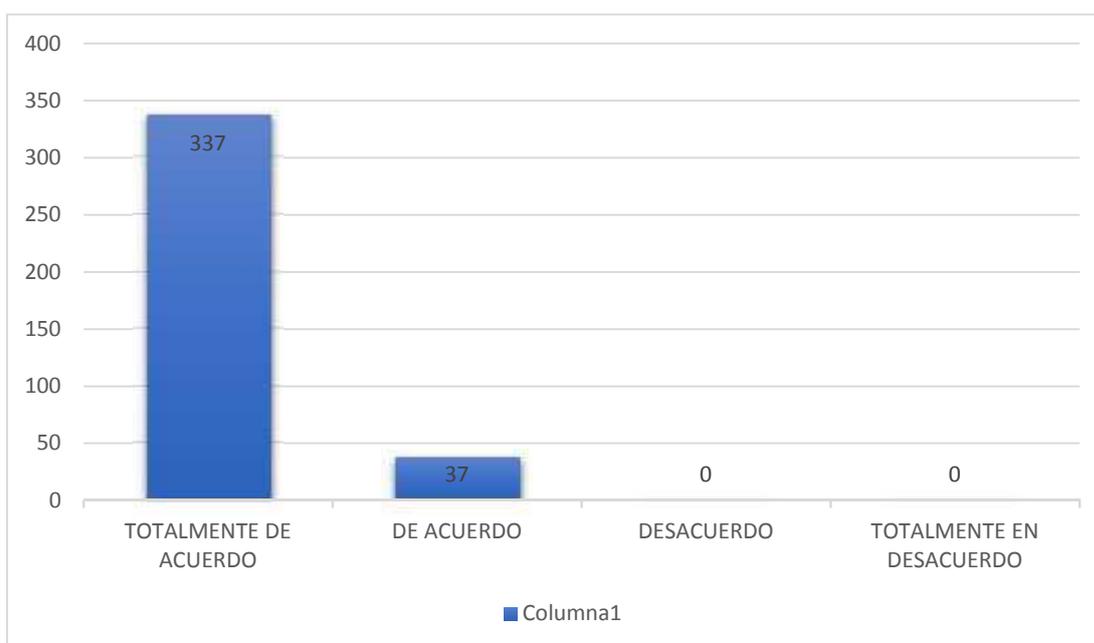


Figura 2

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Los resultados de esta pregunta reflejaron que de las trescientas setenta y cuatro personas encuestadas, el noventa por ciento es decir trescientos treinta y siete abogados está totalmente de acuerdo con que la existencia de dependencia del trabajador al empleador, el trabajador es susceptible de sumisión o coacción para la toma de ciertas decisiones, y el diez por ciento de la población restante considero estar de acuerdo con el enunciado.

3.- ¿Está de acuerdo con las características del Comité Obrero Patronal que presenta el Código de Trabajo?

Tabla 5

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0%
De Acuerdo	0	0%
En Desacuerdo	112	30%
Totalmente en Desacuerdo	262	70%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

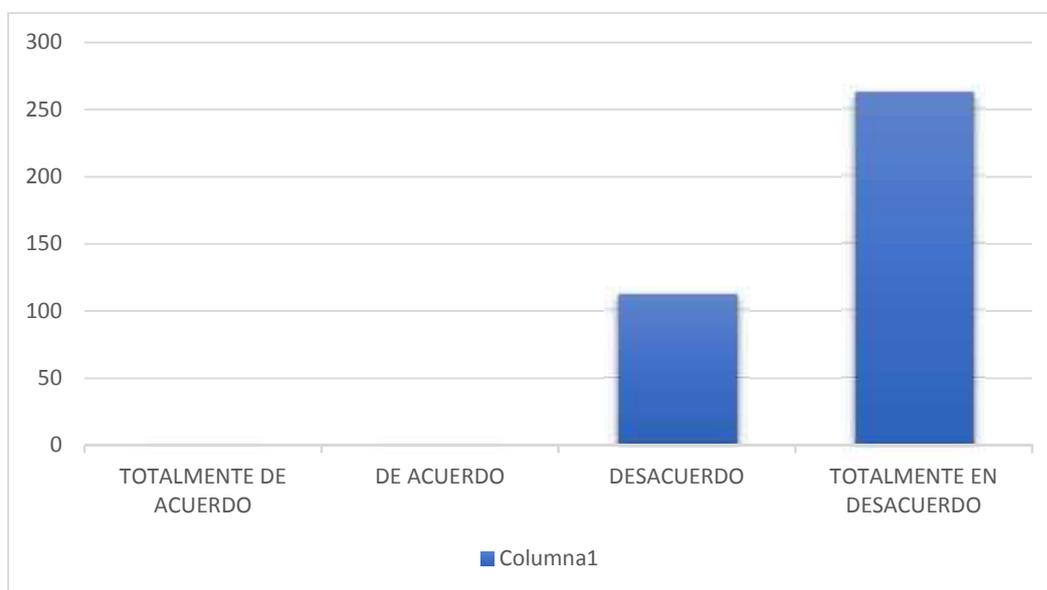


Figura 3

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

En esta gráfica observamos que al realizarse la pregunta para determinar la aceptación de las características que el Comité Obrero Patronal presenta en el Código de Trabajo obtuvimos como resultado que ciento doce personas de la población encuestada considera están en desacuerdo lo que equivale al treinta por ciento de la población, y la respuesta de totalmente en desacuerdo obtuvo como resultado la elección de doscientos sesenta y dos personas lo que equivale al setenta por ciento de la población.

4.- ¿Estaría de acuerdo con proponer que se inserte en el Código de Trabajo un articulado referente a las atribuciones del comité obrero patronal?

Tabla 6

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	359	96%
De Acuerdo	15	4%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

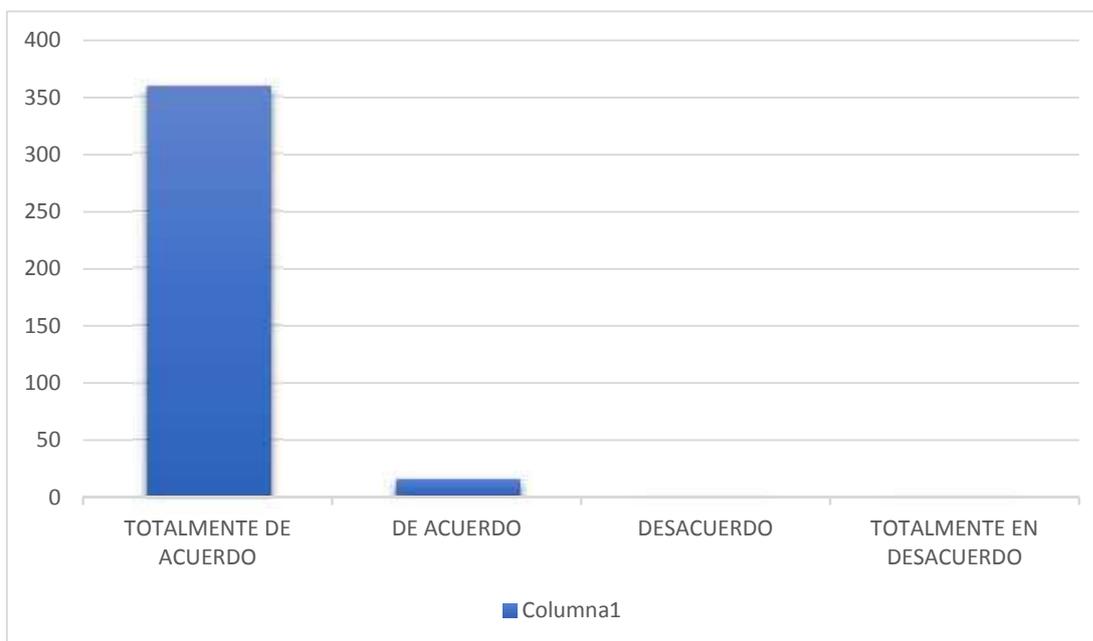


Figura 4

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Este gráfico revela que de la población encuestada que es de trescientos setenta y cuatro abogados de la provincia del Guayas, trescientos cincuenta y nueve consideran estar de acuerdo con proponer que se inserte en el Código de Trabajo un articulado referente a las atribuciones del comité obrero patronal, esto equivale a un noventa y seis por ciento de la población, y en segunda puntuación tenemos la equivalencia B que corresponde a estar de acuerdo y por esta opción obtuvo en cuatro por ciento de aceptación equivalente a quince personas del total de la población encuestada mientras que las otras opciones obtuvieron el cero por ciento de aceptación.

5.- ¿Está de acuerdo con que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca?

Tabla 7

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0%
De Acuerdo	0	0%
En Desacuerdo	30	9%
Totalmente en Desacuerdo	344	92%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

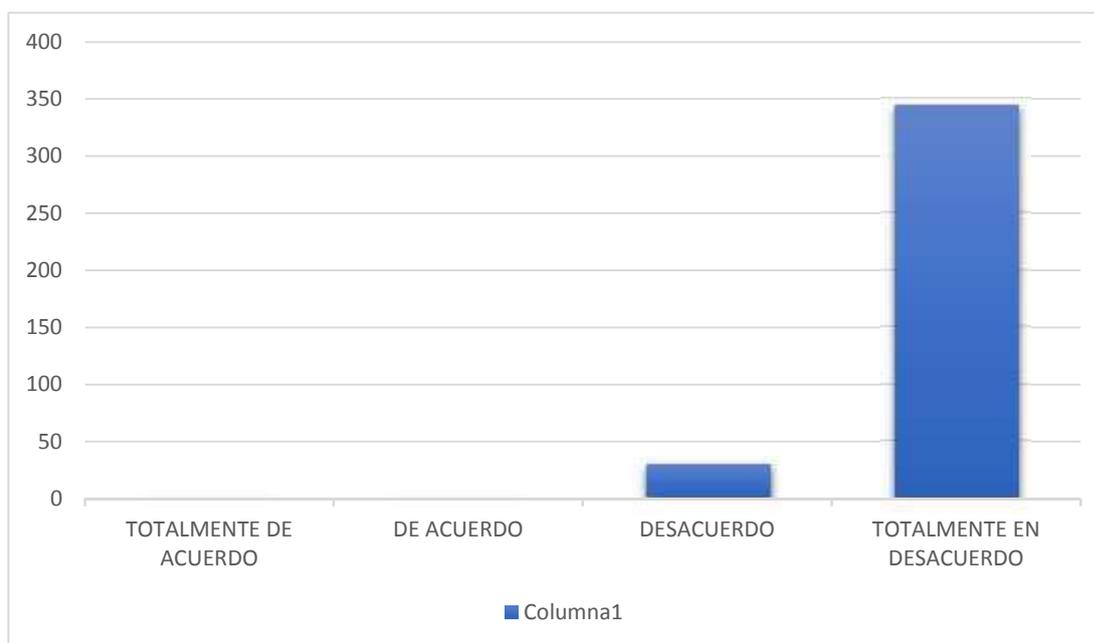


Figura 5

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Esta pregunta se direcciona a la aceptación o no de que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca el comité obrero patronal, cuyos resultados fueron en mayoría hacía el desacuerdo ya que el nueve por ciento de la población manifestó estar en desacuerdo con el enunciado, mientras que el noventa y dos por ciento de la población encuestada dijo estar totalmente en desacuerdo, lo que equivale a que la población está más inclinada al desacuerdo de que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca.

6.- ¿Está de acuerdo con que existe una fuerza de ejecución sobre las resoluciones del Comité Obrero Patronal?

Tabla 8

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	130	35%
De Acuerdo	150	40%
En Desacuerdo	75	20%
Totalmente en Desacuerdo	19	5%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

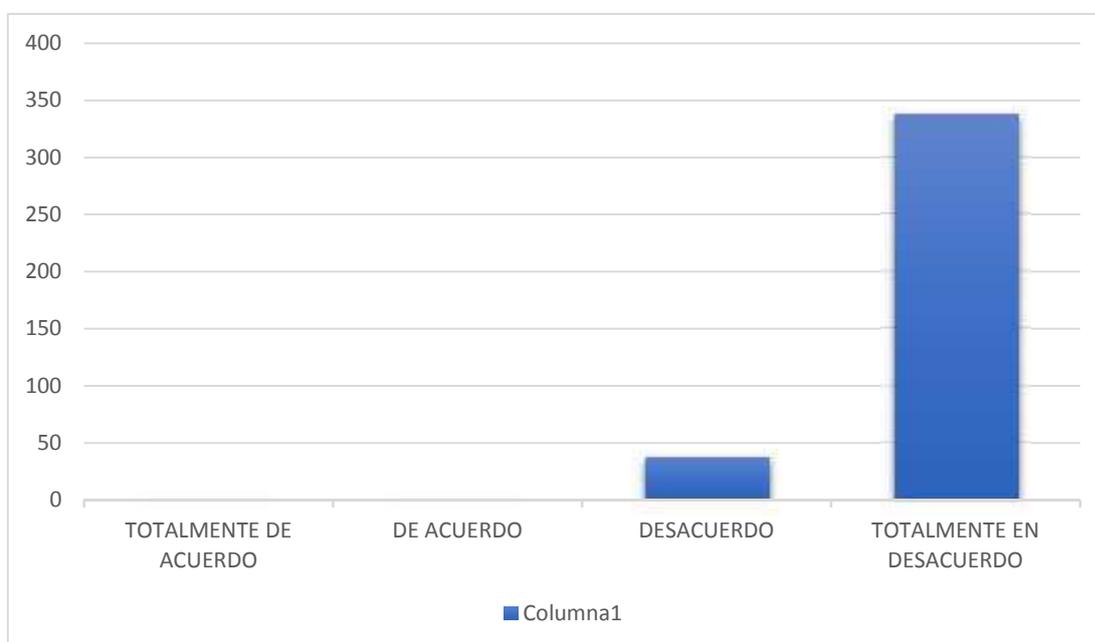


Figura 6

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

A través de este cuestionamiento obtuvimos el resultado de la aceptación de la población encuestada respecto a que existe una fuerza de ejecución sobre las resoluciones del Comité Obrero Patronal, de la cual se obtuvo como resultado que el treinta y cinco por ciento de la población está totalmente de acuerdo, y el cuarenta por ciento de la población está de acuerdo, mientras que el veinticinco por ciento de la población está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, cuyo motivo según lo comentado por la población encuestada, es porque los obreros o trabajadores tendrían mayor participación en las decisiones administrativas.

7.- ¿Está de acuerdo con que las resoluciones del Comité Obrero Patronal sean vinculantes tanto para el trabajador como para el empleador?

Tabla 9

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	299	80%
De Acuerdo	75	20%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

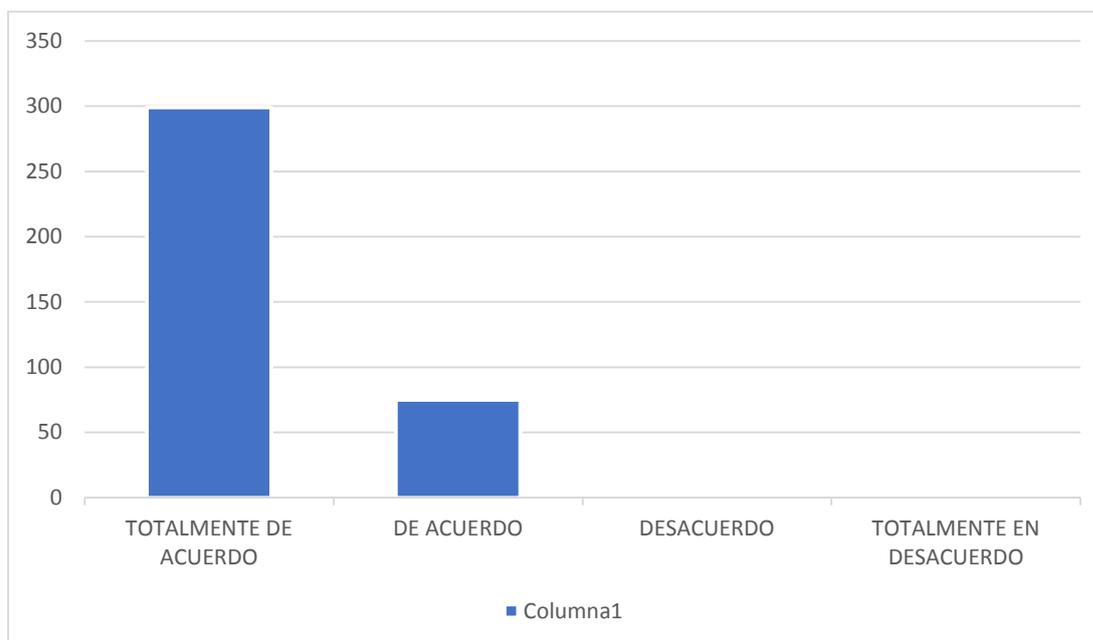


Figura 7

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Conforme a este gráfico podemos observar que el ochenta por ciento de la población está totalmente de acuerdo con que las resoluciones del Comité Obrero Patronal sean vinculantes tanto para el trabajador como para el empleador, mientras que el veinte por ciento de la población está de acuerdo con que las atribuciones del Comité Obrero Patronal sean vinculantes tanto para el trabajador como para el empleador, lo que otorga un porcentaje mayoritario de aceptación del enunciado.

8.- ¿Está de acuerdo con la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal para todos los organismos que lo poseen?

Tabla 10

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	344	92%
De Acuerdo	30	8%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

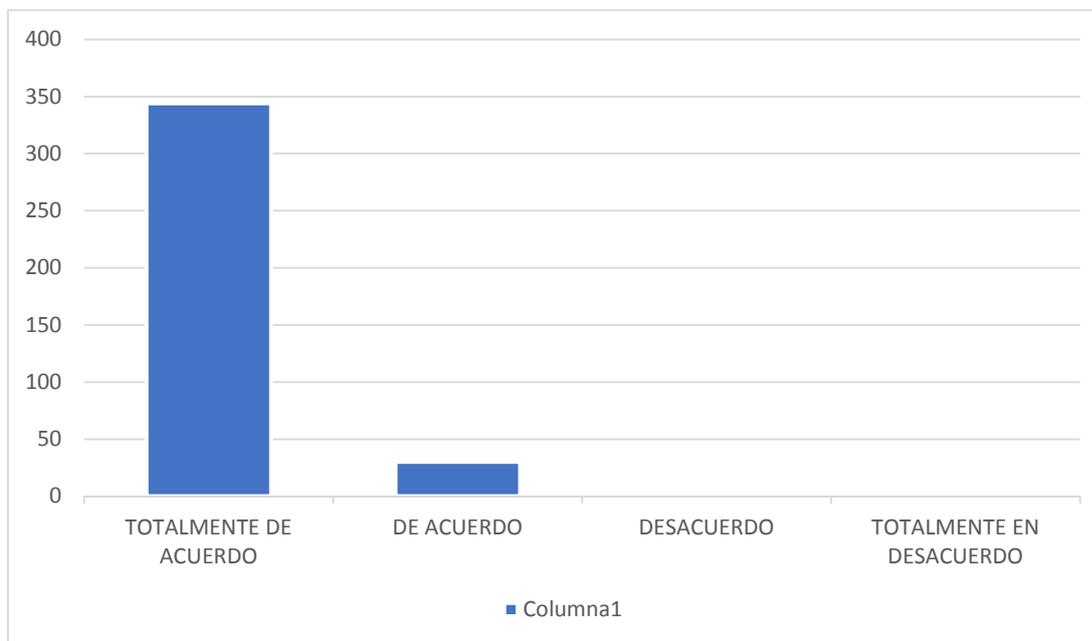


Figura 8

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Este gráfico revela que el noventa y dos por ciento de la población está totalmente de acuerdo con la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal para todos los organismos que lo poseen, lo que equivale a trescientas cuarenta y cuatro personas encuestadas totalmente conformes con este enunciado, mientras que el ocho por ciento de la población considera estar de acuerdo con la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal para todos los organismos que lo poseen, resultado que corresponde a treinta personas de acuerdo con la pregunta.

9.- ¿Está de acuerdo con que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser estrictamente regulada para evitar el abuso de condiciones?

Tabla 11

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	344	92%
De Acuerdo	30	8%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

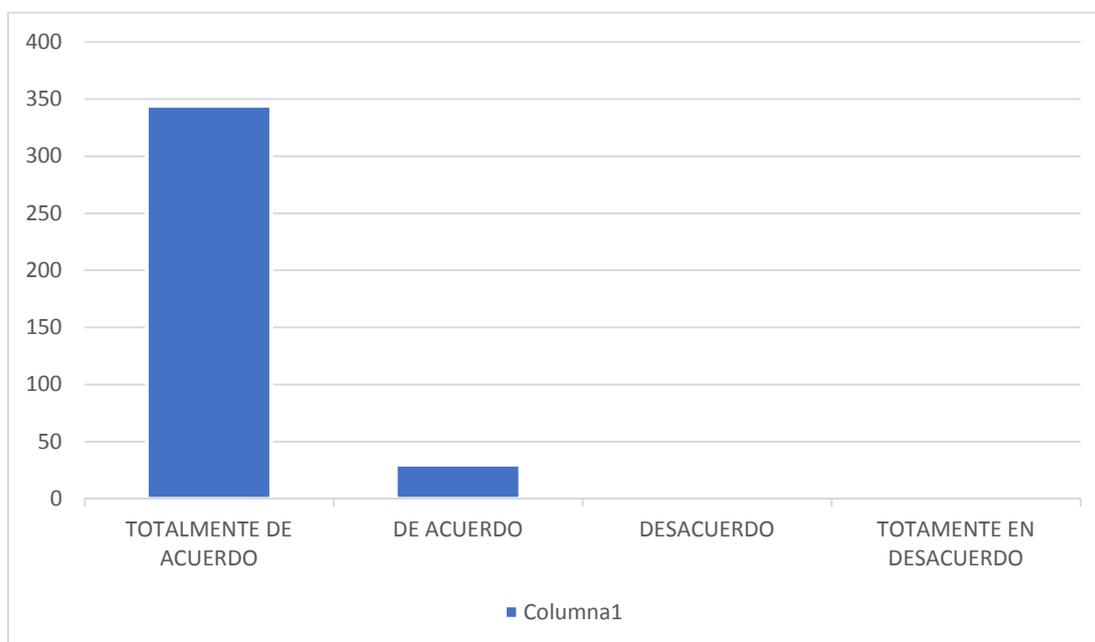


Figura 9

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

El análisis de los resultados de esta pregunta muestran que el noventa y dos por ciento de la población está totalmente de acuerdo con que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser estrictamente regulada para evitar el abuso de condiciones, lo que equivale a trescientas cuarenta y cuatro personas encuestadas totalmente conformes con este enunciado, mientras que el ocho por ciento de la población considera estar de acuerdo con que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser estrictamente regulada para evitar el abuso de condiciones, resultado que corresponde a treinta personas de acuerdo con la pregunta.

10.- ¿Estaría usted de acuerdo que si se establece normativas en el Código de Trabajo respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal se promovería la igualdad de derechos y obligaciones respetando los principios del Derecho del Trabajo?

Tabla 12

Equivalencia	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	359	96%
De Acuerdo	15	4%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	374	100%

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

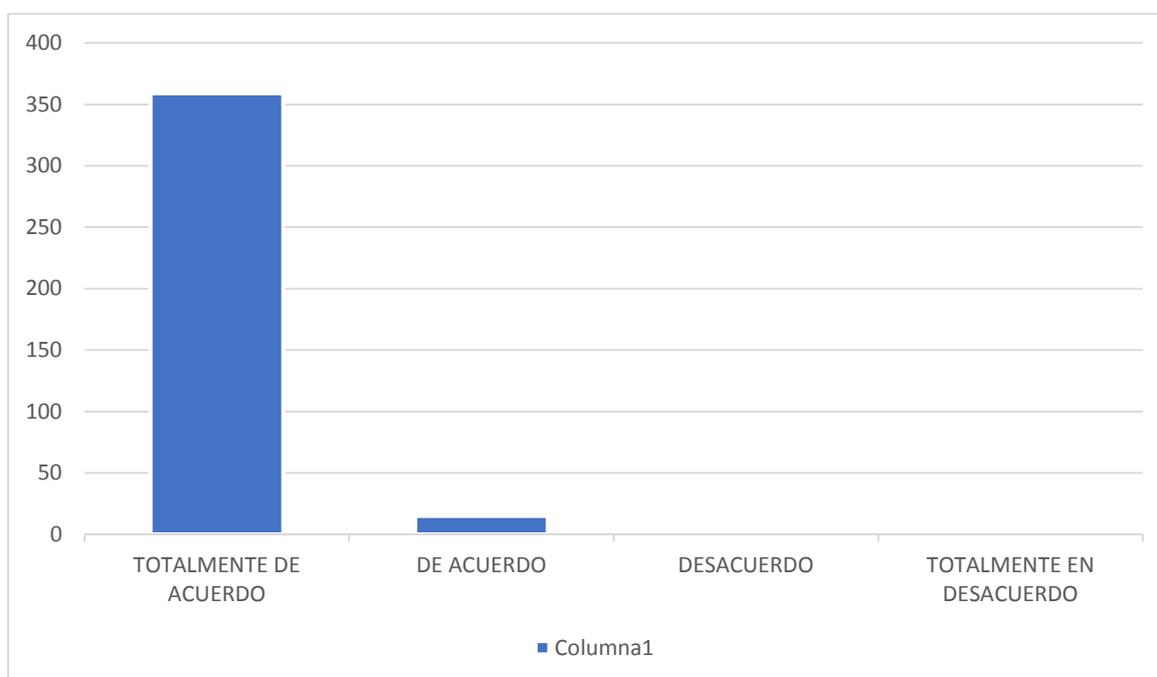


Figura 10

Elaborado por: Guachilema Valencia, B (2019)

ANÁLISIS:

Este gráfico revela que el noventa y seis por ciento de la población encuestada que equivale a trescientos cincuenta y nueve profesionales del derecho, consideran estar totalmente de acuerdo con que si se establece normativas en el Código de Trabajo respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal se promovería la igualdad de derechos y obligaciones respetando los principios del Derecho del Trabajo, mientras que el cuatro por ciento considera estar de acuerdo con ello.

ENTREVISTAS

Abg. Luis Pérez Loor

Estudio Jurídico Pérez y Asociados

1.- ¿Cuál considera que es el principal problema en la relación entre el empleador y una organización sindical?

Considero que uno de los principales problemas radica en la dependencia que tienen uno de otro, ya que el sindicato depende del empleador para mantener su trabajo y el ejecutor o dueño de la empresa depende de los que forman la organización sindical para funcionar, considerando que son la fuerza laboral. Sin embargo, a medida que pasa el tiempo dicha dependencia ha ganado mayor ventaja para los trabajadores, ya que antes por esta dependencia caían los trabajadores en la explotación laboral y el abuso del autoritarismo de los empleadores.

Uno de los más importantes factores en las relaciones laborales, generada con el tiempo es la representación colectiva, es decir la formación de las organizaciones de trabajadores o sindicatos que actualmente logran constituir el diálogo social y la mejora en las condiciones laborables, así como la generación de la conquista laboral.

2.- ¿Qué tan importante considera la institución jurídica del Comité Obrero Patronal?

El Comité Obrero Patronal al igual que cualquier institución jurídica del derecho laboral tiene su importancia independiente, y sobre todo considero que dicha importancia radica en que este organismo busca unir las fuerzas del empleador y del trabajador a partir de una organización compartida, que tenga como objetivo principal la solución alterativa de conflictos entre los trabajadores y el empleador.

Es importante que para el cumplimiento de este fin dicho organismo este constituido de manera equilibrada por ambos poderes de la relación labor, de tal manera que la decisión o el manejo de dicho organismo sea equitativo.

3.- ¿Consideraría adecuada la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal?

La unificación de las atribuciones del Comité Obrero Patronal tendría su ventaja si dichas atribuciones son generales e implementables en todo organismo que cuente con este tipo de comité, es así que se deberá observar que dichas atribuciones sean concordantes tanto en el ámbito privado como en el público.

4.- ¿Consideraría usted que al estandarizar las atribuciones del Comité Obrero Patronal se vulneraría el principio a la libertad sindical o la autonomía sindical?

Considero extremista la postura de la vulneración del principio a la libertad sindical o la autonomía sindical, pues a través de la estandarización de las atribuciones del Comité Obrero Patronal solo se busca que dicho organismo cuente con una misma especie de atribuciones en todas las entidades que lo posean, y el principio de libertad sindical hace referencia a la libre formación de cualquier organización encaminando su postura a evitar la prohibición de la creación de estas, más no la regulación organizada y generalizada. La autonomía sindical tampoco se vería vulnerada porque el organismo o los representantes del Comité ejercerían sus funciones de manera autónoma e independiente a cualquier organismo.

Abg. Oscar Barrera Wenzell

Estudio Jurídico Barrera y Asociados

1.- ¿Cuál considera que es el principal problema en la relación entre el empleador y una organización sindical?

El incumplimiento de los derechos o el coartar el derecho de los trabajadores, ya que en general son los derechos laborales los que se discuten o se entabla como principal problema en la relación laboral, entre ellos las mejoras laborales o las llamadas conquistas que pueden ir entre beneficios adicionales o mejoras facultativas para el empleador en la norma que desean que sea obligatoria en su relación laboral.

2.- ¿Qué tan importante considera la institución jurídica del Comité Obrero Patronal?

El Comité Obrero Patronal es una institución jurídica formada por los trabajadores y el empleador cuya importancia jurídica nace de lo establecido en el artículo 42 numeral 26 del Código de Trabajo, ya que la formación de esta institución del derecho es señalada como una obligación del empleador cuyo procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal debe ser establecida por ambas partes dentro de un mismo documento que generalmente se da en el Reglamento Interno o el Contrato Colectivo.

3.- ¿Consideraría adecuada la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal?

Si, debido a que de esa manera existiría igualdad entre los diversos comités, y sería de mayor beneficio para el Ministerio del ramo, considerando que podría convertirse en un medio de disminuya las causas que lleguen a discrepancia entre las partes de la relación laboral.

4.- ¿Consideraría usted que al estandarizar las atribuciones del Comité Obrero Patronal se vulneraría el principio a la libertad sindical o la autonomía sindical?

Como dije anteriormente, si apoyaría dicho proyecto ya que no considero que iría en contra de ningún principio de derecho colectivo como lo son la libertad sindical y la autonomía sindical, tomando en cuenta que son distintos a la unificación de criterios o normalización de un organismo.

Abg. Maricel López C.

Asesora legal de la Compañía Furoani Obras y Proyectos S.A.

1.- ¿Cuál considera que es el principal problema en la relación entre el empleador y una organización sindical?

Considero que el mayor problema en esta relación es la injerencia por abuso de poder, entendiendo como injerencia según la OIT todo acto concebido para promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de organizaciones empleadores, o para apoyar las organizaciones de trabajadores a través de medios financieros o de otro tipo, con el fin de que estén bajo el control de los empleadores o de sus organizaciones. El Convenio núm. 98 de la OIT contempla la protección contra la discriminación y la injerencia antisindicales. La protección contra la injerencia del empleador incluye todas las fases de la relación de trabajo, desde la contratación hasta el término de la relación de trabajo.

2.- ¿Qué tan importante considera la institución jurídica del Comité Obrero Patronal?

La libertad sindical y de asociación es un derecho humano fundamental. Por tanto el Comité Obrero Patronal es un organismo que representa el derecho a la asociación y la libertad que estos poseen, es un organismo que fomenta el respeto del derecho de los empleadores y de los trabajadores a constituir libre y voluntariamente las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, y significa que estas organizaciones tienen derecho a realizar sus actividades con toda libertad y sin injerencia. De esta manera en este organismo se juntan los trabajadores y el empleador en busca de un bienestar o la solución de conflictos por intermedio del diálogo, fomentando una cultura de paz.

3.- ¿Consideraría adecuada la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal?

Podría ser una opción positiva siempre que cuente con el análisis respectivo sin exceder las atribuciones para que reine la equidad.

4.- ¿Consideraría usted que al estandarizar las atribuciones del Comité Obrero Patronal se vulneraría el principio a la libertad sindical o la autonomía sindical?

La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva con autonomía proporcionan oportunidades para el diálogo, por tanto, el estandarizar las atribuciones de un comité como el obrero – patronal no tendría mucho que ver con la limitación de estos principios pues la regulación no es desconocimiento del derecho.

CONCLUSIONES

1. De estudio realizado pudimos determinar a través de la pregunta tres y cuatro de la encuesta pudimos determinar que es necesario proponer la inserción en el Código de Trabajo de un articulado que haga referencia directa con las atribuciones que debe tener el Comité Obrero Patronal en las empresas o instituciones, contribuyendo de esa manera a la organización y desapareciendo los vacíos legales que permiten establecer marcadas diferencias entre los trabajadores, conclusión con la cual se dio cumplimiento al objetivo general del presente trabajo investigativo.
2. Por medio del resultado de las preguntas número cinco y seis de la encuesta realizada a los profesionales del derecho, pudimos justificar la necesidad de generalizar las atribuciones del Comité Obrero Patronal ya que más del noventa por ciento de la población encuestada declaró sentirse inconforme o en desacuerdo con que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca, así como la variación de estas atribuciones de manera exagerada o extralimitada, lo que concordó con el primer objetivo específico de nuestra investigación.
3. Para concluir, pudimos establecer que es necesario unificar las atribuciones del Comité Obrero Patronal en todos los organismos que lo poseen blindando de legalidad e igualdad todo mecanismo de acciones que se les otorgue, evitando de esta manera los abusos por parte de los empleadores por la condición de dependencia de los trabajadores, y esta unificación de atribuciones se debería estipular dentro del Código de Trabajo como normativa reguladora de la relación entre el trabajador y el empleador, conclusión que fue producto del análisis de las últimas preguntas de la encuesta realizada a los profesionales del derecho tanto a los que ejercer en el ámbito patronal como en la defensa de los derechos del trabajador.
4. Revisada y analizada la legislación ecuatoriana en materia laboral respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal podemos concluir que es escasa y deja a libre disposición de los trabajadores o empleadores establecer las atribuciones, deberes y derechos del Comité Obrero Patronal, por lo que es

importante establecer regulaciones en ese aspecto para generalizar el modo de actuar de estos organismos y regular su funcionamiento.

5. A través del estudio de legislación comparada podemos concluir que el fortalecimiento de las atribuciones del comité obrero patronal sería un mecanismo de solución de conflicto potencial, ya que estos al tener atribuciones definidas pueden ejecutar acciones y medidas correctivas internas que eviten judicializar los problemas entre trabajadores y empleadores.

RECOMENDACIONES

De estudio, investigación y análisis de los resultados del presente trabajo pudimos deducir las conclusiones antes expuestas, al igual que nos permitimos realizar las siguientes recomendaciones en base al estudio:

1. Ofrecer mayor apoyo por parte del Ministerio de Trabajo a los Comité Obreros Patronales de las distintas instituciones u organismos que lo posean, para con ello lograr una mayor colaboración, veeduría y participación de los procesos que a este se le hayan encomendado, a través de la participación de un mediador designado por el Ministerio de Trabajo, con la finalidad de convertir al Comité Obrero Patronal en un organismo pro activo de solución de conflictos internos, sin vulnerar el principio de autonomía sindical.
2. Unificar las atribuciones del comité obrero patronal logrando de esta manera fomentar la igualdad entre las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores, dichas atribuciones al igual que su forma de constituir y administración deberán ser unificadas y estipuladas dentro del Código de Trabajo.

Por las conclusiones y recomendaciones expuestas por atender positivamente al objetivo de la presente investigación científica me permito proponer la siguiente inserción de un articulado en el Código de Trabajo, cuyo contenido sugerido es el siguiente:

PROPUESTA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo es un derecho y un deber social, derecho que debe ejercerse bajo los principios de igualdad, equidad, irrenunciabilidad, entre otros, por ello el Estado entre sus deberes primordiales según el Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador tiene el garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Como consideración general doctrinaria se establece que la relación laboral no es una institución que carece de igualdad de condiciones ya que se encuentra sujeta a disposiciones de dependencia, necesidad, y subordinación de unos hacia otros; por ello se entiende al trabajador como la parte susceptible de la relación laboral.

Por décadas los trabajadores han buscado mejorar sus condiciones de trabajo, cuyo logro se ha observado a través del tiempo, sin embargo, es aún necesario establecer mecanismos que abonen equidad e igualdad de derechos en la relación entre el trabajador y el empleador.

Entre los organismos que el Código de Trabajo establece como una institución formada entre los trabajadores y los empleadores tenemos al Comité Obrero Patronal que según lo que establece el Código de Trabajo es una obligación del empleador “Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal”

Actualmente el Comité Obrero Patronal es una institución sin mayor representación para los trabajadores ya que dependen de las atribuciones que el empleador les permita establecer, teniendo una mínima representación, sirviendo únicamente con un mero cumplimiento de la obligatoriedad que tiene el empleador, por tanto es necesario establecer cómo se forma, cuáles son sus lineamientos y sobre todo cuáles son las atribuciones que tiene este comité y su verdadero objetivo como institución jurídica de derecho.

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”

Que, la carta magna menciona en el Art. 33 lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Que, en el artículo 3 del Código de Trabajo se establece que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Que, el Art. 42 del Código de Trabajo estipula: “Son obligaciones del empleador: (...) 26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal”;

Que, es imperioso reformar el Código de Trabajo con la finalidad de incluir las funciones del Comité Obrero Patronal de tal forma que puedan ser implementadas en todas las instituciones que lo posean y que pase a ser un organismo representativo, mediador y gestione el equilibrio en la relación laboral entre el empleador y los trabajadores.

En el ejercicio de las atribuciones conferidas en la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Inclúyase un artículo enumerado luego del artículo 46 que contenga lo siguiente:

“Art...DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL. -

DE SU CONSTITUCIÓN Y JURISDICCIÓN

Art. 1.-De conformidad con lo dispuesto en el numeral 26 del artículo 42 del Código del Trabajo, deberá constituirse el Comité Obrero Patronal siempre que exista conformidad entre el empleador y el trabajador.

Art. 2.- Los Comités Obreros Patronales Provinciales coordinarán sus acciones con el Comité Obrero Patronal Nacional, al que informarán periódicamente los asuntos sometidos a su conocimiento, tales como resoluciones y casos pendientes, a fin de tomar las decisiones más oportunas. Sin embargo, cuando el caso lo amerite, el Comité Obrero Patronal Nacional, de estimarlo pertinente, podrá asumir directamente el conocimiento y resolución de asuntos que se presenten en cualquiera de las provincias.

Art. 3.- El Comité Obrero Patronal se regirá por estas disposiciones, en armonía con lo dispuesto en la Codificación del Código del Trabajo, Contratos Colectivos que existieren y Actas Transaccionales correspondientes.

DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

Art. 4.- El Comité Obrero Patronal estará integrado por tres representantes de la parte empleadora, tres representantes de los trabajadores, tres suplentes de la parte empleador y tres suplentes de la parte trabajadora, y un mediador debidamente acreditado por la Dirección de mediación del Ministerio de Trabajo que contará con un suplente en caso de ausencia; todos durarán un año en sus funciones, debiendo principalizar los suplentes al año siguiente, o en ausencia definitiva de los miembros principales.

La Presidencia y Secretaría serán rotativas cada año. Cuando lo presida el representante del Empleador, la Secretaría la desempeñará el representante del trabajador que ejerza mayoría dentro de la Institución y vice versa.

La Presidencia la iniciará un representante del Empleador

Art. 5.- Los representantes de la parte empleadora serán designados por la autoridad competente o su delegado; mientras que los representantes de los trabajadores serán designados según quien ejerza la rectoría del Sindicato que ejerza mayoría o quien escojan por mayoría de votos los trabajadores.

Art. 6.- La designación de los miembros en representación de parte de los Trabajadores será notificado al empleador en un plazo máximo de ocho días posteriores a la designación. El empleador por su parte, también notificará por escrito al Secretario General del Sindicato que ejerza la mayoría o a el que sea representante de los trabajadores, la nómina de los miembros que la representarán en el Comité Obrero Patronal, en igual plazo.

Art. 7.- De procederse al cambio de uno o más de los miembros principales o suplentes del Comité Obrero Patronal, la parte que así lo hiciere notificará por escrito al presidente del mismo con copia al secretario, por lo menos con dos días de antelación a la fecha de la próxima sesión ordinaria del Comité Obrero Patronal. Si no cumpliere con este requisito, el nuevo miembro no podrá actuar en la misma.

Art. 8.- Cuando uno o varios miembros principales no asistieren a las sesiones del Comité Obrero Patronal, lo remplazará automáticamente para dicha sesión su respectivo suplente siempre que se encuentre debidamente acreditado de acuerdo con lo contemplado en los artículos anteriores.

DE LA COMPETENCIA DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

Art. 9.- Al Comité Obrero Patronal, le corresponderá dentro de sus jurisdicciones las siguientes competencias:

a) Conocer, analizar y resolver los problemas de carácter laboral, que surgieren en el ejercicio de las funciones de los trabajadores y, en caso de encontrar responsabilidad

debidamente comprobada, sancionar de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo y/o Reglamento Interno;

b) Luego de haber conocido los casos materia de convocatoria de Visto Bueno, y de no encontrarse causal para solicitar el mismo, se establecerá una de las sanciones establecidas en el Código del Trabajo;

e) Atender peticiones, quejas o reclamos que presenten las partes, derivadas de la interpretación y/o aplicación de la reglamentación o disposiciones internas de trabajo, procurando dar estricto cumplimiento con lo que establecen los mismos;

d) Fomentar un ambiente adecuado y favorable para el desenvolvimiento de las actividades y relaciones laborales entre la parte empleadora y sus trabajadores; y,

e) Velar por el cumplimiento de las disposiciones del empleador, siempre que no perjudiquen al trabajador.

Art. 10.- Por peticiones, quejas o reclamos, se entenderá todo asunto individual o colectivo que se refiera a la intervención y aplicación del Contrato Colectivo vigente o sus reformas, Actas Transaccionales, Leyes y Reglamentos aplicables.

DE LAS SESIONES Y CONVOCATORIAS

Art. 11.- El Comité Obrero Patronal, sesionará en forma ordinaria en sus respectivas sedes o en los lugares señalados en las convocatorias que se cursen para el efecto.

Art. 12.- El Comité Obrero Patronal sesionarán en forma extraordinaria, cuando el presidente lo convoque, o cuando al menos tres de sus miembros así lo soliciten en forma escrita y con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación a la fecha propuesta, indicándose los motivos y puntos a tratarse.

Art. 13.- Las convocatorias a sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité Obrero Patronal las realizará el secretario a pedido del presidente, al menos con dos días de anticipación, debiendo constar en las mismas el lugar, fecha, hora de la sesión y el orden del día a tratarse. En caso de emergencia o falta del secretario, podrá efectuar la convocatoria directamente el presidente.

Art. 14.- Si convocado el Comité Obrero Patronal, el presidente no pudiere por alguna razón estar presente en dicha sesión, podrá encargar por escrito la presidencia a uno de los Miembros del Comité para que presida la misma. En caso de no haber el encargo por escrito, los miembros presentes, con el quórum respectivo para sesionar, podrán designar un presidente ad-hoc al momento de instalar la sesión.

Art. 15.- El Comité en sus sesiones ordinarias, además de conocer y resolver sobre los temas del orden del día, podrá tratar asuntos que uno de sus miembros solicitare en forma verbal o escrita, tratando en lo posible, que su resolución se adopte en la misma sesión, en función de la trascendencia del tema a resolverse.

En las sesiones extraordinarias, se tratarán únicamente los puntos que consten en la convocatoria, la que deberá hacerlos constar de forma expresa y precisa.

Art. 16.- Para que el Comité pueda sesionar, tanto ordinaria como extraordinariamente, deberá contar con el quórum de por lo menos cinco de sus miembros.

Sin embargo, si luego de transcurrir una hora de la establecida en la convocatoria no hubiere completado el quórum antes señalado, el presidente instalará la sesión con los miembros presentes, siempre y cuando exista un mínimo de cuatro miembros, dos por cada parte.

En caso de que por falta de quórum no se lleve a cabo la sesión, se hará una segunda convocatoria para el siguiente día laborable.

Art. 17.- Las sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité Obrero Patronal durarán hasta agotar los puntos que constan en la convocatoria.

DEL PRESIDENTE, SECRETARIO Y PROSECRETARIO

Art. 18.- La Presidencia del Comité Obrero Patronal será ejercida de forma alternada cada año; una vez por un representante de la parte empleadora y al siguiente por un representante del trabajador.

Art. 19.- Los Secretarios del Comité Obrero Patronal, serán designados de entre sus miembros principales, los cuales se alternarán obligatoriamente cada año. Es decir,

cuando la presidencia la ejerza el representante del Empleador, la Secretaría la desempeñará el representante del Comité de Empresa y viceversa. Igual procedimiento será utilizado para la designación de los pros secretarios.

Art. 20.- Son deberes y atribuciones del presidente del Comité Obrero Patronal, tanto nacional como provincial, las siguientes:

a) Dirigir las sesiones del Comité, con derecho a voz y voto, el cual será dirimente cuando el caso lo amerite;

b) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias por sí o a petición de sus miembros;

e) Acatar y hacer respetar las Resoluciones del Comité Obrero Patronal;

d) En el caso del presidente del Comité Obrero Patronal, ejercer la administración, gestión y funcionamiento del Comité Obrero;

e) Comunicar al empleador las Resoluciones del Comité Obrero Patronal para su ejecución; y,

t) Hacer cumplir estrictamente lo que señala el Código del Trabajo, el Contrato Colectivo vigente y las Actas Transaccionales.

Art. 21.- Son deberes del secretario del Comité Obrero Patronal los siguientes:

a) Organizar, dirigir y controlar el trámite de la correspondencia del Comité Obrero Patronal respectivo;

b) Cumplir con las disposiciones del presidente, relacionadas con el funcionamiento del Comité Obrero Patronal;

e) Convocar a reuniones y sesiones ordinarias y extraordinarias por pedido expreso o verbal del presidente del Comité Obrero Patronal respectivo;

d) Elaborar las comunicaciones y demás documentos oficiales que deba suscribir el presidente;

e) Certificar y autenticar, previa autorización del presidente, los documentos del Comité Obrero Patronal respectivo y proporcionar copias de los mismos a quien lo solicite;

f) Organizar y cuidar el archivo de la documentación del Comité Obrero Patronal, siendo responsable de toda la documentación; y,

g) Los demás que establezca el presidente, las leyes y reglamentos correspondientes.

Art. 22.- El pro Secretario del Comité Obrero Patronal cumplirá por subrogación las mismas funciones asignadas al secretario, en caso de ausencia de éste.

DE LAS RESOLUCIONES

Art. 23.- Las Resoluciones del Comité Obrero Patronal se adoptarán por mayoría de votos y serán notificadas por escrito a las partes o interesados, en un término no mayor de veinticuatro horas.

Art. 24.- Cuando el caso lo amerite, a pedido de uno de sus miembros, el Comité Obrero Patronal dispondrá la comparecencia de la persona o personas que tengan relación con el caso a tratar, para que informen o ejerzan su derecho a la defensa.

Art. 25. Cuando lo estime procedente, según la importancia del caso, el Comité Obrero Patronal podrá nombrar una persona o una Comisión que investigue y estudie los asuntos que van a ser materia de su Resolución, la cual deberá presentar el informe correspondiente a más tardar en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 26.- Los temas tratados por el Comité Obrero Patronal y sus Resoluciones, deberán constaren Actas redactadas, leídas y aprobados en cada sesión, las cuales serán legalizadas con la firma del presidente y del secretario del Comité respectivo.

PROCEDIMIENTO PARA LOS CASOS DE VISTO BUENO

Art. 27.- En caso de ameritar un visto bueno, para dar por terminadas las relaciones laborales de un trabajador por alguna de las causales determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Colectivo vigente, el empleador lo hará saber tanto al trabajador implicado como al Comité Obrero Patronal para su conocimiento y resolución. Si la resolución es favorable para

que se proceda a iniciar un visto bueno, se notificará a los implicados y el empleador podrá empezar con el trámite correspondiente en máximo treinta días. Si la resolución es negativa, el empleador está obligado acatar dicho pronunciamiento.

Art. 28.- Una vez notificado el trabajador involucrado con el inicio del proceso de visto bueno, el Comité Obrero Patronal respectivo sesionará en forma extraordinaria dentro de las próximas cuarenta y ocho horas, citando para el efecto al involucrado, quien ejercerá su legítimo derecho a la de defensa en forma verbal o por escrito. Luego de escuchar las pruebas de descargo, el Comité Obrero Patronal continuará su sesión reservadamente, a fin de tomar la resolución que corresponda. En caso de que el trabajador justificadamente no se presentare, se lo citará por segunda y definitiva vez, dentro de las próximas cuarenta y ocho horas.

En ningún caso dicho procedimiento podrá durar más de ocho días calendario.

ARTÍCULO FINAL. - Las presentes disposiciones de organización y funcionamiento del Comité Obrero Patronal entrarán en vigencia a partir de su publicación en el registro oficial.”

Dado en...

ANEXO

ENCUESTA

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho
Carrera de Derecho

ESTABLECER NORMATIVA LEGAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO REFERENTE A LAS ATRIBUCIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL

RESPUESTAS: **A) TOTALMENTE DE ACUERDO**
 B) DE ACUERDO
 C) EN DESACUERDO
 D) TOTALMENTE EN DESACUERDO

¿A qué parte representa generalmente?

Trabajador _____ Empleador _____

#	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿Considera que existe desigualdad en la relación entre el trabajador y el empleador?				
2	¿Está de acuerdo que por existir dependencia del trabajador sobre el empleador, el trabajador es susceptible de sumisión o coacción para la toma de ciertas decisiones?				
3	¿Está de acuerdo con las características del Comité Obrero Patronal que presenta el Código de Trabajo?				
4	¿Estaría de acuerdo con proponer que se inserte en el Código de Trabajo un articulado referente a las atribuciones del comité obrero patronal?				
5	¿Está de acuerdo con que las atribuciones del comité obrero patronal dependen de la entidad o empresa a la que pertenezca?				
6	¿Está de acuerdo con que existe una fuerza de ejecución sobre las resoluciones del Comité Obrero Patronal?				
7	¿Está de acuerdo con que las atribuciones del Comité Obrero Patronal sean vinculantes tanto para el trabajador como para el empleador?				
8	¿Está de acuerdo con la unificación de las atribuciones del comité obrero patronal para todos los organismos que lo poseen?				
9	¿Está de acuerdo con que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser estrictamente regulada para evitar el abuso de condiciones?				
10	¿Estaría usted de acuerdo que si se establece normativas en el				

<p>Código de Trabajo respecto de las atribuciones del Comité Obrero Patronal se promovería la igualdad de derechos y obligaciones respetando los principios del Derecho del Trabajo?</p>				
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--



Bibliografía

- Arias, F. G. (1999). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Oriol Ediciones.
- Bejarano, J. J., & Jaramillo, T. (1985). *El Contrato Colectivo*. Ediciones CECIPP .
- Belella, C. (1969). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Bermúdez, M. (2010). *El Sindicalismo*. México.
- C141. (1975). *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales*.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliastra S.R.L.
- Carrera Chinga, C. (2015). *Apuntes de derecho de trabajo*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil-Manglar Editores.
- Co87. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.
- Co98. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*.
- Código Civil Ecuatoriano*. (2005).
- Código de Trabajo. (1943). Costa Rica.
- Código de Trabajo. (1961). Guatemala.
- Código de Trabajo. (18 de 02 de 1972). Panamá.
- Código de Trabajo*. (2017).
- Código Sustitutivo del Trabajo. (1961). Colombia.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito.
- Constitucional, C. (24 de Mayo de 2000). Costa Rica.
- Cueva, M. d. (1998). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- De la Cueva, M. (1965). *Síntesis del derecho del trabajo (Tomo I)*. *Panorma del Derecho Mexicano*. Mexico: México:UNAM.
- Española, R. A. (1780). *Diccionario de la Real Academia Española*. España.
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías. La ley del mas debil* . Madrid: Trotta.
- Gaceta Judicial 3 (15 de Noviembre de 1994).
- Gaceta Judicial Serie XV (2 de Abril de 1990).
- Hernainz Marquez, M. (1969). *Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. 10° edicion*. Madrid.
- Lara, G. (1986). *Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador* . Quito: Corporación Editora Nacional.
- Martínez, J. D. (2016). Los orígenes sindicales del movimiento obrero. *Tesis de Grado*.
- Ossorio, M. (1974). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.

- Ossorio, M. (1997). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta.
- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Buenos Aires: Editoria Depalma.
- Podetti, H. A. (1999). *Principios del Derecho del Trabajo*.
- Público, L. O. (2017).
- Raymond, W. S. (2008). *El principio de Autotutela en el Derecho del Trabajo Español*. Obtenido de <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/art-conf-temis.pdf>
- Real Academia Española. (1780).
- Reforma del Código de Trabajo 298. (s.f.). Guatemala.
- Resolución del XXXI Congreso de la CGT (21 de Junio de 1957).
- Robert Alexy, 2002. (2002). *Teoría de los derechos fundamentales. traducida de Ernesto Garzon Valdés*. Madrid: 3era reimpression.
- Rodríguez, A. P. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Depalma.
- Sanroman Aranda, R. &. (2009). *Derecho Laboral*. Mexico: Mc GrawHill.
- Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito: Universidad Católica.
- Velásquez Lopez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico*. Quito: Cevallos.