



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

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

**TEMA:
TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS
PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL**

**TUTOR:
MSC. AB. RICHARD PROAÑO MOSQUERA**

**AUTORA:
MELANIA ESTEFANÍA KICHIMBO MOSQUERA**

**GUAYAQUIL
2020**



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



| REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA | |
|--|--|
| FICHA DE REGISTRO DE TESIS | |
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL | |
| AUTORA: MELANIA ESTEFANÍA KICHIMBO MOSQUERA | REVISORES O TUTORES: MSC. AB. RICHARD PROAÑO MOSQUERA |
| INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil | Grado obtenido: ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA |
| FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO | CARRERA: DERECHO |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: 2020 | N. DE PAGS: 117 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO | |
| PALABRAS CLAVE: conflicto laboral, contrato, derecho al trabajo, negociación colectiva | |
| <p>RESUMEN: El presente documento denominado TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL responde al análisis de los términos y plazos que existen en la negociación de los contratos colectivos con el fin de incorporar cambios o reformas legales para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo y el equilibrio en la relación laboral, para lo cual se establecieron dos ejes de desarrollo revisar la respectiva doctrina para constatar la problemática de la negociación del contrato colectivo y seleccionar jurisprudencia ecuatoriana acerca de los casos de las negociaciones del contrato colectivo de trabajo. La revisión literaria permitió concluir que los tratados internacionales que destacan por su aporte son los de Derechos Humanos y Pacto de San José donde se establecen la mayoría de derechos irrenunciables del ser humano, mientras que la Organización Internacional del Trabajo fundamenta su accionar sobre los principios de justicia social y establecer la dignidad del ser humano sobre su ámbito de contratación. Entre otros elementos de jurisprudencia, destaca el Mandato Constituyente Nro. 8 que elimina la tercerización laboral y permite los sindicatos, en conjunto con la Carta Magna que determina el accionar de su equipo para que las necesidades de empleador y empleadores pueda superarse. Finalmente, la problemática de la revisión determinada en contratos colectivos no determina tiempos exactos sobre los cuales se pueda tener una respuesta, lo que ha ocasionado el debilitamiento del sistema laboral, creando un gran perjuicio a los colaboradores que suscriben el contrato.</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: MELANIA ESTEFANÍA KICHIMBO MOSQUERA | Teléfono: 0996842366 | E-mail: melanita- 1992@hotmail.com |
| CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN: | Decana: MG. LCDA. Patricia Jurado Ávila E-mail: pjuradoa@ulvr.edu.ec Director de la carrera de Derecho: MSC. Carlos Pérez Leyva Teléfono: 2596500 Ext.249 Decano Ext.233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec | |

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

7/11/2020

Turnitin

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 21-nov.-2020 00:03 -05
Identificador: 1453052087
Número de palabras: 22391
Entregado: 1

Tesis MELANIA KICHIMBO
MOSQUERA Por Melania
Kichimbo Mosquera

| | | |
|----------------------------------|-------------------------------|----|
| Índice de similitud 3% | Similitud según fuente | |
| | Internet Sources: | 3% |
| | Publicaciones: | 4% |
| | Trabajos del estudiante: | 4% |

[incluir citas](#) [incluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 3%](#) modo:
ver informe en vista quickview (vista clásica) [imprimir](#) [actualizar](#)
[descargar](#)

3% match (Internet desde 18-oct.-2017)
<http://www.ilo.org>

CAPÍTULO I DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 1. Problema a Investigar 1.1 Tema Términos de la negociación de los contratos colectivos para el equilibrio en la relación laboral. 1.2 Planteamiento del Problema Rodríguez (2013) manifiesta que los cambios políticos y económicos de finales de siglos XVIII y a lo largo del XIX, provocaron consecuentemente una transformación de la sociedad, y la manera de concebir al Trabajo. Esta actividad humana puesta al servicio de otros, que en la antigüedad era considerada como valor utilitario del esclavo y luego mercancía, pasó a concebirse, jurídicamente, como un servicio del que se dispone en absoluta libertad. Al momento que nació el Derecho Colectivo del Trabajo las instituciones sus fueron estudiadas como fenómenos políticos, sociológicos y económicos antes que jurídicos. A partir de la consideración de que las relaciones jurídicas que interesan son las de las agrupaciones que forman las personas que intervienen en la producción de bienes y servicios de interés económico, los autores coinciden en asignar a esta parte del Derecho del Trabajo tres instituciones básicas: las asociaciones profesionales o sindicatos; los contratos, convenios o pactos colectivos, y los conflictos colectivos; De Buen añade a estas tres el reglamento interno, lo mismo hace de la Cueva (Rodríguez M. , 2013). La Constitución de 1906 y en la Constitución de 1929 fue inminentemente social ya que se consagraron importantes derechos que dio como resultado el Derecho Laboral Colectivo, la libertad de asociación ya estaba establecida en estos documentos como derechos fundamentales, entre los cuales los más relevantes que son el de libre asociación y el derecho a huelga, ganada gracias a las grandes batallas que han tenido los trabajadores para que se reconozcan sus derechos y sobre todo a un trabajo digno y al existir esto y el mutuo acuerdo del contrato (en este caso del trabajador y el empleador) se evita que se susciten hechos violentos al exigir derechos

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL**, designado(a) 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: **TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL**, presentado por la estudiante KICHIMBO MOSQUERA MELANIA ESTEFANÍA como requisito previo, para optar al Título de ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Richard Proaño Mosquera', is written over a vertical line that serves as a signature line.

MG. AB. RICHARD PROAÑO MOSQUERA

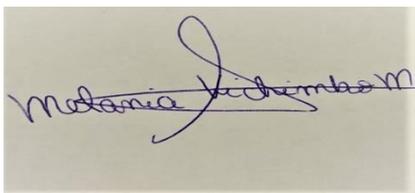
C.C. 0910756121

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante MELANIA ESTEFANÍA KICHIMBO MOSQUERA, declara bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, **TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL**, corresponde totalmente a la suscrita 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.

Autora:

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is cursive and reads 'Melania Kichimbo Mosquera'.

Firma:

**MELANIA ESTEFANÍA KICHIMBO MOSQUERA
C.I. 0930370507**

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberme permitido culminar este gran sueño de terminar una carrera universitaria, y por su puesto en especial a mis padres Patricia Mosquera y Giovanni Kichimbo que siempre estuvieron para apoyarme en cada proceso de esta maravillosa carrera. Gracias a mi hermano Giovanni Kichimbo que sin duda ha sido un pilar importante en esta tesis y en toda mi etapa académica, ya que siempre estuvo ahí motivándome, creyendo en mí y me alienta a seguir creciendo profesionalmente. Gracias a mis amigos y compañeros de clases Manuel Casquete Avecillas y Tatiana Tito Rodríguez que, sin duda, hicieron que este proceso sea menos complicado y mucho más ameno en el aula de clases.

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a DIOS y a mi familia por haber sido un apoyo fundamental en mi vida profesional, por nunca dejarme rendir y seguir alentándome a seguir adelante en todo lo que me proponga.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento, denominado TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL responde al análisis de los términos y plazos que existen en la negociación de los contratos colectivos, con el fin de incorporar cambios o reformas legales para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo y el equilibrio en la relación laboral, para lo cual se establecieron dos ejes de desarrollo revisar la respectiva doctrina para constatar la problemática de la negociación del contrato colectivo y seleccionar jurisprudencia ecuatoriana acerca de los casos de las negociaciones del contrato colectivo de trabajo.

. La revisión literaria permitió concluir que los tratados internacionales que destacan por su aporte son los Derechos Humanos y Pacto de San José donde se establecen la mayoría de derechos irrenunciables del ser humano, mientras que la Organización Internacional del Trabajo fundamenta su accionar sobre los principios de justicia social y establecer la dignidad del ser humano sobre su ámbito de contratación.

Entre otros elementos de jurisprudencia, destaca el Mandato Constituyente No. 8 que elimina la tercerización laboral y permite los sindicatos, en conjunto con la Carta Magna que determina el accionar de su equipo para que las necesidades de empleador y empleadores pueda superarse. Finalmente, la problemática de la revisión determinada en contratos colectivos no determina tiempos exactos sobre los cuales se pueda tener una respuesta, lo que ha ocasionado el debilitamiento del sistema laboral, creando un gran perjuicio a los colaboradores que suscriben el contrato.

Palabras claves: Conflicto Laboral, Contrato, Derecho al Trabajo, Negociación Colectiva.

ABSTRACT

This document, called Terms of the negotiation of the collective contracts for the balance in the labor relation responds to the Analysis of the terms and terms that exist in the negotiation of the collective contracts, in order to incorporate changes or legal reforms to guarantee the exercise of collective labor rights and balance in the labor relationship, for which two axes of development were established: review the respective doctrine to verify the problems of collective contract negotiation and select Ecuadorian jurisprudence on the cases of negotiations of the collective work contract.

The literary review allowed us to conclude that the international treaties that stand out for their contribution are those of Human Rights and the Pact of San José where the majority of inalienable human rights are established, while the International Labor Organization bases its actions on the principles of social justice and establish the dignity of the human being over their scope of engagement.

Among other elements of jurisprudence, Constitutional Mandate No. 8 stands out, which eliminates outsourcing and allows unions, in conjunction with the Magna Carta that determines the actions of its team so that the needs of employers and employees can be overcome. Finally, the problem of the revision determined in collective contracts does not determine exact times on which a response can be had, which has caused the weakening of the labor system, creating great harm to the collaborators who sign the contract.

Key words: Collective Negotiation, Contract, Job Issue, Right to Work.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| PORTADA..... | I |
| REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA..... | ii |
| CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO | iv |
| CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR..... | v |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES | vi |
| AGRADECIMIENTO..... | vii |
| DEDICATORIA | viii |
| RESUMEN EJECUTIVO | ix |
| ABSTRACT..... | x |
| ÍNDICE GENERAL..... | xi |
| ÍNDICE DE TABLAS | xv |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | xvi |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xvi |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | xvii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 3 |
| DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.1. Tema..... | 3 |
| 1.2. Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.3. Formulación del Problema | 5 |
| 1.4. Sistematización del Problema..... | 5 |
| 1.5. Objetivos..... | 6 |
| 1.5.1 Objetivo General | 6 |
| 1.5.2 Objetivos Específicos..... | 6 |
| 1.6. Justificación..... | 6 |
| 1.7. Delimitación o alcance de la Investigación..... | 7 |

| | | |
|--------------------|--|----|
| 1.8. | Hipótesis..... | 8 |
| 1.9. | Variables..... | 8 |
| 1.10. | Línea de investigación institucional y facultad..... | 8 |
| CAPÍTULO II | | 9 |
| MARCO TEÓRICO..... | | 9 |
| 2.1. | Marco Teórico | 9 |
| 2.1.1. | Trabajo..... | 9 |
| 2.1.2. | Derecho laboral..... | 10 |
| 2.1.3. | Características del Derecho Laboral | 11 |
| 2.1.4. | Código de Trabajo | 11 |
| 2.1.5. | Derecho laboral colectivo | 13 |
| 2.1.5.1 | Definición de Derecho laboral colectivo..... | 13 |
| 2.1.6. | Evolución del derecho laboral colectivo ecuatoriano | 14 |
| 2.1.7. | Naturaleza Jurídica del contrato colectivo del trabajo..... | 20 |
| 2.1.8. | Ámbito de validez del contrato colectivo de trabajo | 21 |
| 2.1.9. | Contrato colectivo en la legislación ecuatoriana | 23 |
| 2.1.10. | La sindicalización | 25 |
| 2.1.11. | La negociación..... | 28 |
| 2.1.12. | Tipos de negociación | 29 |
| 2.1.13. | Negociación individual..... | 29 |
| 2.1.14. | Negociación colectiva..... | 30 |
| 2.1.15. | Negociación inmediata | 31 |
| 2.1.16. | Negociación progresiva | 31 |
| 2.1.17. | Negociación situacional..... | 31 |
| 2.1.18. | De la negociación del contrato colectivo de acuerdo a la normativa vigente | 32 |
| 2.1.19. | Seguridad Jurídica..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 2.2 Marco Legal..... | 38 |
| 2.2.1. Constitución de la República | 38 |
| 2.2.2. Declaración Universal de los Derechos del Hombre | 41 |
| 2.2.3. Declaración Americana de Derechos y deberes del hombre..... | 42 |
| 2.2.4. Derechos y de los Deberes del Hombre | 42 |
| 2.2.5. Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)..... | 44 |
| 2.2.6. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales .. | 44 |
| 2.2.7. Convenios y recomendaciones de la OIT..... | 48 |
| 2.2.8. Código de Trabajo..... | 48 |
| 2.2.9. Mandato Constituyente | 50 |
| 2.2.10. Precedentes Judiciales y / o Jurisprudencial. | 51 |
| 2.3. Marco Conceptual | 60 |
| CAPÍTULO III | 63 |
| METODOLOGÍA | 63 |
| 3.1. Tipos de Investigación..... | 63 |
| 3.1.1. Descriptiva | 63 |
| 3.1.2. Histórica | 63 |
| 3.1.3. De Campo..... | 63 |
| 3.2. Métodos | 64 |
| 3.2.1. De investigación Social..... | 64 |
| 3.2.2. Exploratorio..... | 64 |
| 3.2.3. Descriptivo | 65 |
| 3.3. Enfoque..... | 65 |
| 3.3.1. Cuantitativo | 65 |
| 3.3.2. Cualitativo..... | 65 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos | 66 |

| | |
|--|----|
| 3.4.1. Encuesta | 66 |
| 3.4.2. Entrevista..... | 66 |
| 3.5. Población y muestra | 66 |
| Aplicación de la fórmula:..... | 67 |
| 3.6. Análisis de los resultados de las encuestas realizadas..... | 68 |
| 3.7. Entrevistas aplicadas | 79 |
| CONCLUSIONES | 86 |
| RECOMENDACIONES | 88 |
| CAPÍTULO IV..... | 89 |
| PROPUESTA..... | 89 |
| 4.1. Objetivo..... | 89 |
| 4.2. Desarrollo de la propuesta..... | 89 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 92 |
| ANEXOS..... | 99 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Características del Derecho Laboral | 11 |
| Tabla 2 Precedentes Judiciales- jurisprudencial | 51 |
| Tabla 3 Población..... | 66 |
| Tabla 4. Negociación de contrato colectivo | 68 |
| Tabla 5. Conoce el tiempo de duración de la Negociación..... | 69 |
| Tabla 6. La Negociación es una figura que se amplía mucho en su resolución..... | 70 |
| Tabla 7. La Negociación solo beneficia al trabajador | 71 |
| Tabla 8 La negociación beneficia solo al empleador | 72 |
| Tabla 9. En la práctica, la Negociación se amplía | 73 |
| Tabla 10. La Negociación al ampliarse, afecta al equilibrio laboral..... | 74 |
| Tabla 11. Se vulnera la seguridad jurídica al no existir plazo | 75 |
| Tabla 12. Efectos jurídicos de la negociación del contrato colectivo..... | 76 |
| Tabla 13. Es necesaria una reforma para corregir los plazos | 77 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Pirámide de Maslow | 10 |
| Figura 2 Diagrama del Contrato Colectivo | 37 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 Negociación del contrato colectivo..... | 68 |
| Gráfico 2 Tiempo duración de la Negociación | 69 |
| Gráfico 3 La negociación se amplía al resolverse..... | 70 |
| Gráfico 4 Negociación solo beneficia al trabajador | 71 |
| Gráfico 5 Negociación solo beneficia al empleador | 72 |
| Gráfico 6 En la práctica la negociación se amplía | 73 |
| Gráfico 7 Negociación al ampliarse, afecta al equilibrio laboral..... | 74 |
| Gráfico 8 Se vulnera la seguridad jurídica al no existir plazo | 75 |
| Gráfico 9 Al no existir plazo, los jueces decidirán diferente | 76 |
| Gráfico 10 Es necesaria una reforma para corregir los plazos..... | 77 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Anexo 1. Formato de encuesta | 99 |
| Anexo 2. Formato de entrevista | 100 |

INTRODUCCIÓN

El bienestar común, material, espiritual, la lucha contra la necesidad, la injusticia, la miseria y las privaciones son valores y principios que rigen la Organización Internacional del Trabajo OIT (2000) que está al servicio de la justicia social. Por ello, se encargan de dar directrices, medios y garantías para que se cumpla todo a su alrededor, reconociendo efectivamente a la negociación colectiva como un medio fundamental de la justicia social.

Su injerencia global frente a la situación laboral le ha permitido establecer al trabajo como un acuerdo de partes, y no una compra de obra o servicios por parte del empleador, destacando el hecho de que el trabajo no es una mercancía disponible en el mercado movida por una mano invisible, sino más bien, se compone de la fuerza laboral que es la sociedad, representada por cada integrante del conglomerado social.

Por tanto, los intereses corporativos, el régimen económico y la eficacia no son suficientes para una negociación colectiva. Es importante manifestar que por arriba de ello se encuentra el bienestar común, la dignidad humana, la humanización del trabajo y el material de todos.

En Ecuador, la negociación colectiva trasciende desde la época colonial con la lucha de la clase obrera, que en su afán de buscar justicia social se conformaban en sindicatos, los cuales fueron debilitándose con el paso del tiempo, pero sobre todo dando espacio a las asociaciones de trabajadores, las mismas que conforman espacios sociales para de esta forma unirse por una causa en común pero que además le otorgan el poder de decisión a los empleadores.

Muchos empleadores ecuatorianos, usando sus propios recursos, adoptan medidas al margen de la legislación vigente, generando malestares en la concreción de los términos de la negociación colectiva, de hecho, en muchos casos, no recurren a la mediación laboral (establecida en Constitución de la República del Ecuador Arts. 326 numerales 10 y 11, Código del Trabajo Artículo 555 literal d; y, el Acuerdo Ministerial Nro. 184 de fecha 07 de noviembre de 2013), sino que obligan a sus empleados a suscribir contratos que no cumplen con las expectativas del grupo de trabajadores.

Otro aspecto importante dentro de la negociación colectiva se deriva del interlocutor y los intereses que estos tengan al respecto de los objetivos que deseen obtenerse por parte de los empleados. En varias ocasiones los dirigentes de las asociaciones o de los pocos sindicatos que quedan, se encargan del tema de forma exclusiva, haciendo que los empleados puedan dirimir sobre lo que mejor convenga dentro de sus intereses.

Esto puede darse también por la falta de comunicación que existe entre el interlocutor (líder) y el empleado, o por el nivel de educación que tienen, que no logran entender y aceptan los términos sin cuestionar sus beneficios o perjuicios.

Finalmente, una de las crisis que atraviesa la negociación colectiva, gira entorno a los tiempos en los que se puede llegar a concluir los procesos, dentro de la legislación ecuatoriana, no se establecen claramente los tiempos en los que las negociaciones y por ende los contratos, deban suscribirse, generando un vacío legal que da pie a que las negociaciones puedan tomar años en ser concretadas, con lo que se ve perjudicado el bienestar común de los empleados, ya que en ese período, se consideran parámetros preliminares, base donde se fundamenta sus pagos y beneficios.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema

Términos de la negociación de los contratos colectivos para el equilibrio en la relación laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

El derecho laboral como institución jurídica a lo largo del tiempo ha sido objeto de muchas reformas legislativas al texto de la ley; con la finalidad de poder obtener de este modo, el reconocimiento de derechos y garantías más justas como equitativas en beneficio de los trabajadores. Que estos reconocimientos realizados por los legisladores en el texto de la norma, ha sido prevenido por luchas sociales de asociales como sindicatos de trabajadores al enfrentarse al poder político de los gobiernos de turno como económico de los empresarios que solo veían en el ser humano, en la fuerza laboral de los mismos, una mercancía que podía ser esclavizada y explotada como en el albor de la humanidad.

Rodríguez (2013) al realizar estudios históricos sobre el tema, indica que los cambios políticos y económicos de finales de siglos XVIII y a lo largo del XIX, provocaron consecuentemente una transformación de la sociedad, y la manera de concebir al Trabajo. Concluyendo en que esta actividad humana puesta al servicio de otros, que en la antigüedad era considerada como valor utilitario del esclavo y luego mercancía, pasó a concebirse, jurídicamente, como un servicio del que se dispone en absoluta libertad.

Al haberse obtenido de las luchas sociales derechos, garantías y condiciones más justas de trabajo, nace como consecuencia de las mismas el Derecho Colectivo del Trabajo, como una Institución de Derecho que es reconocido en nuestra legislación. Esta institución jurídica tiene como antecedentes un estudio desde el punto de vista de ser un fenómeno político, sociológico y económico antes que jurídico. En tal razón, partimos desde este punto de análisis, para obtener como resultado, que la consideración de las relaciones jurídicas que interesan al derecho, son las de las agrupaciones que forman las personas que intervienen en la producción de bienes y

servicios de interés económico; los autores coinciden en asignar a esta parte del Derecho del Trabajo tres instituciones básicas: las asociaciones profesionales o sindicatos; los contratos, convenios o pactos colectivos, y los conflictos colectivos; De Buen añade a estas tres el reglamento interno, lo mismo hace de la Cueva (Rodríguez M. , 2013).

En nuestra República se establecieron en las Constituciones de 1906, como en la de 1929 una corriente social de reconocimiento de derechos laborales más beneficiosos en favor de la clase obrera, al consagrar importantes avances en derechos colectivos, que dio como resultado el Derecho Laboral Colectivo, la libertad de asociación que ya estaba establecida en estos documentos como derechos fundamentales; entre los cuales los más relevantes son el de libre asociación y el derecho a huelga, misma que fue ganada gracias a las grandes batallas que han tenido los trabajadores para que se reconozcan sus derechos y sobre todo a un trabajo digno; que al existir esto, y el mutuo acuerdo del contrato (en este caso del trabajador y el empleador) se evita que se susciten hechos violentos al exigir derechos irrenunciables.

Ahora bien, dentro de nuestro marco legal vigente, el Código de Trabajo dedica una sección a partir del artículo 220 para el contrato colectivo, si bien es cierto el Código hace mucho énfasis en los plazos y en quien debe de interponer cada petición o recurso que cabe en derecho en cuanto al trámite de negociación del pliego de peticiones de la solicitud de celebración del contrato colectivo; cabe indicar que existe, en la normativa, un apartado que no muy lejos de ser importante ha causado conflictos entre empleador y trabajador en el sentido de quien es el pertinente de establecer la reclamación del contrato colectivo y cuál es el plazo para interponer la respectiva reclamación ante el Tribunal de Conciliación y arbitraje.

Mediante este contexto el artículo 224 del Código de Trabajo manifiesta que el plazo para la negociación del contrato colectivo tiene un límite de quince días y máximo treinta o hasta más si así lo deciden ambas partes, de esta manera al no existir un plazo o más bien al no cumplirse el plazo establecido en la ley, la negociación del contrato colectivo podría durar años hasta que las partes por distintos motivos establezcan esta reclamación y al existir esto se podría decir que dicha negociación sigue vigente.

Sobre la revisión del marco legal vigente, se requiere hacer énfasis que ni el Código de Trabajo ni en ningún otro cuerpo legal, se establece el plazo en que se debe de proponer el reclamo, mencionándose que se establezca la frase “transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior” pero la realidad es otra, es decir, cuando se hace la práctica de la negociación, creando una ruta crítica (y cíclica) dentro del proceso.

Con este antecedente, se advierte con claridad meridiana la falta o nulo respeto al principio de seguridad jurídica para las partes por parte de la administración pública; que dentro de la legislación laboral existe un gran problema jurídico en el ámbito del contrato colectivo que se traduce en las dificultades en los trámites administrativos necesarios para la negociación, y al no existir un plazo óptimo que cumpla con el principio de celeridad procesal y deshaga de una vez por todas la incertidumbre de una negociación cansosa e interminable.

En esta línea de análisis tenemos que para deducir la respectiva reclamación de la negociación se estaría vulnerando el tiempo establecido por el Código de Trabajo que es de treinta días máximo, y por otra parte se extiende muchísimo más si no se establece la reclamación correspondiente, perjudicando de este modo al empleador al tener que pagar indemnizaciones a los trabajadores que ya no quiere en su dependencia y al trabajador al no establecerse aun el contrato colectivo con los parámetros correspondiente y que pueda gozar de los beneficios.

1.3. Formulación del Problema

¿El contrato colectivo al no establecer un tiempo óptimo para llevarse a cabo su respectiva negociación, es decir la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje afecta el equilibrio de la relación laboral?

1.4. Sistematización del Problema

- ¿En qué consiste la negociación colectiva?
- ¿Cuál es el término o plazo en el cual se debe de desarrollar la negociación del contrato colectivo de trabajo?
- ¿El plazo legal que determina la norma jurídica para la negociación del contrato colectivo, satisface las necesidades de las partes intervinientes?

- ¿Acaso el equilibrio que debe haber en la relación laboral se ve perjudicada al no existir un tiempo para llevarse a cabo la negociación?
- ¿Quién es el que más se beneficia al no existir un tiempo para la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje?
- ¿De qué manera afecta los plazos para la negociación en la práctica diaria?

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Analizar los términos y plazos que existen en la negociación de los contratos colectivos, con el fin de incorporar cambios que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar mediante la revisión de la doctrina laboral vinculante, la problemática de la negociación del contrato colectivo.
- Determinar criterios jurisprudenciales y/o judiciales sobre casos de negociación de contrato colectivo de trabajo.
- Proponer mediante proyecto de ley al legislativo, la reforma del art. 224 del Código de Trabajo.

1.6. Justificación

La Constitución de la República del Ecuador señala en el artículo 326 numeral 7 “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”. (Asamblea Nacional, 2008)

La figura nace producto de un estado de derechos y justicia en el que se ubica al ser humano y su entorno como prioridad para lo sociedad. Entonces al ser así debe de existir armonización entre las partes y respetarse los derechos establecidos en

dichas normas, pero hay veces que la norma no es clara y debido a ello se presentan conflictos que pueden durar años como lo es en la negociación del contrato colectivo.

La ley es taxativa pero si bien es cierto el Código de Trabajo en el artículo 224 establece la negociación del contrato colectivo y el plazo que debe de durar este, pero en la práctica es totalmente diferente debido a que es aquí donde inicia una serie de ideas divergentes a defender entre trabajador y empleador y esto podría durar años como ya se dijo anteriormente y al no ponerse de acuerdo las partes primero afecta en cuanto a su relación laboral ya sea al trabajador y al empleador, en vez de generar beneficios se podrían formar conflictos entre los mismos miembros y de eso no se trata el fin del contrato colectivo, recordando de esta forma que el objetivo o el fin de este es el de fijar las normas que han de regular las relaciones laborales individuales de todos los trabajadores, afiliados o no, actuales y futuros, en mejora de las condiciones de trabajo y en procura de la armonía y paz laboral. (Vásquez, 2010)

Debido a ello y la falta de cumplimiento en la ley o más bien la falta de acuerdo de alguna de las partes ha llevado a abrir dos debates, primero quien es el que debe ejercer la reclamación como tal y segundo si en la práctica diaria estaría bien que esta negociación dure años mientras el código nos estipula que es máximo de treinta días y si las partes creen convenientes más lo harán. Es ahí que la normativa y la práctica chocan al no establecer un límite o más bien dejar una brecha abierta en este tipo de normativa.

Se deja en claro que lo que busca la Constitución es la seguridad Jurídica de las partes y no menos importante la reactivación económica que es una figura que no lejos de ser nueva es importante para la sociedad.

1.7. Delimitación o alcance de la Investigación

- **Campo:** Derecho laboral
- **Área:** Laboral
- **Tiempo:** Año 2019
- **Espacio:** Guayaquil, provincia del Guayas

1.8. Hipótesis

Si se estableciere en el art. 224 del Código de Trabajo un plazo máximo de ampliación en la negociación del contrato colectivo de trabajo, que pueda ser solicitado o pedido por cualesquiera de las partes, este ayudaría a la pronta conformación del tribunal de conciliación y arbitraje, gozando de esta forma las partes de una mayor seguridad jurídica y un equilibrio óptimo en la relación laboral.

1.9. Variables

Variable Independiente

Determinación de términos o plazos para la negociación del contrato colectivo.

Variable Dependiente

Seguridad jurídica.

1.10. Línea de investigación institucional y facultad

En este estudio se utilizaron las líneas de investigación institucional de la ULVR, estando detallada de la siguiente manera:

Dominio: Cohesión social y fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

Línea institucional: Nro. 2 Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Línea de Facultad: Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Trabajo

Vaamonde (2013) sostiene que la palabra “trabajar”, proviene de sufrir, esforzarse y procurar. El trabajo es una actividad humana que básicamente está constituido en un espacio multidimensional de realización personal y profesional, pero sobre todo de construcción de identidad y de ejercicio de derechos sociales, lo que permite la obtención de ingresos asegurando el acceso a recursos valiosos, que hacen a la subsistencia humana. Sin embargo, el trabajo posibilita instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de pertenencia.

Entonces el trabajo no es más que el esfuerzo ya sea físico e intelectual que conlleva al hombre a utilizar todos sus sentidos dependiendo de la actividad que vaya a desarrollar y esto lo hace para satisfacer sus necesidades vitales.

Aunque si bien es cierto la palabra trabajo ha tenido varias acepciones a lo largo de los años y ha tenido historia la cual ha implicado hasta la muerte de muchos trabajadores para que de esta manera se adquirieran derechos, los cuales ya le correspondían pero que no le eran aceptados y dados, sin embargo la Declaración de los Derechos Humanos sostiene que el trabajo es un Derecho Humano, lo que afirma que cualquier persona puede elegir su trabajo dentro de las posibilidades que él tenga y por consiguiente deberá ser de una manera digna y adecuada.

En el país la Constitución de la República en su capítulo II que corresponde a los derechos del buen vivir, en su artículo 33, declara que esta forma que el trabajo es un derecho y un deber social, pero sobre todo un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Es así, que todo conduce a la necesidad de trabajar y ser productivos, ya sea para satisfacción propia o a veces ajena. Por lo tanto, el trabajo tiene que generar un bien o un servicio útil.

El trabajo no es solamente lo que se ha plasmado aquí, de hecho, el pensador clásico Abraham Maslow plantea que las necesidades se jerarquizan y son cinco tipos de necesidades que el hombre debe de satisfacer y cada uno tiene un orden específico. El primer escalón de la pirámide están las necesidades de autorrealización (Dar lo que uno es capaz), en el segundo las necesidades de autoestima (Éxito y prestigio), tercero necesidades de aceptación social (Afecto, pertenencia y amistad), cuarto necesidades de seguridad (Protección contra el daño) y como quinto y último escalón el de las necesidades fisiológicas (Alimentación, agua, aire) (García-Allen, 2019).

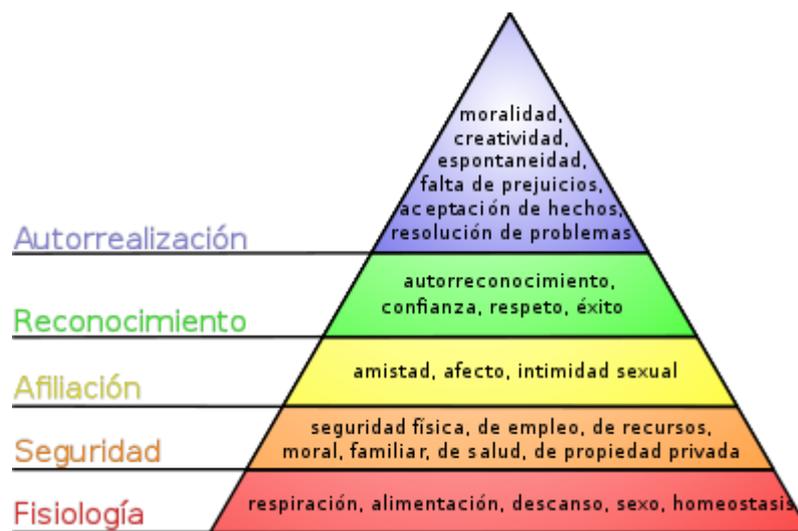


Figura 1 Pirámide de Maslow

Fuente: García-Allen (2019)
Elaborado por: Kichimbo, M. (2019).

2.1.2. Derecho laboral

Es necesario conocer y determinar la definición del Derecho de trabajo, por este motivo he recurrido a varios tratadista como lo es Trueba Urbina (1941) el cual define el derecho al trabajo como “ un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos tanto materiales como intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Enciclopedia Online Euston, 2020).

Para el maestro de la Cueva: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (Instituto de Investigaciones jurídicas, 2016).

Dávalos (2015) sostiene que sin duda estos dos conceptos llevan a una palabra clave y es la palabra “social” ya sea aplicada o dicha de distinta forma, que no es más que el derecho de relacionarse con los demás y sobre todo cumplir con el rol que más se ha caracterizado y se los desempeñado cada día del ser humano que es el trabajar o laborar de acuerdo a las condiciones fijadas en el contrato de trabajo u otras normas laborales, y por supuesto persigue proteger al trabajador que es la clase más afectada y vulnerada, aunque el derecho laboral está caracterizado por ser bilateral ya que reglamenta a las dos partes empleadora y trabajadora.

2.1.3. Características del Derecho Laboral

El Derecho Laboral al ser una rama independiente cuenta con particularidades características y se describirán de la siguiente manera, en la tabla a continuación:

Tabla 1. Características del Derecho Laboral

| CARACTERÍSTICA | DETALLE |
|-------------------|---|
| Nuevo | Está en constante expansión, está en formación por ser relativamente nuevo e inconcluso |
| Dualista | Se trata de un derecho mixto ya que protege o responde a un interés general (Interés Público) aun cuando este derecho es del campo del Derecho privado (Interés Privado). |
| Protector | Protege al trabajador al considerarse la parte más débil de la relación. Autónomo: Con sustantividad propia. |
| Imperativo | Las normas deben de ser acatadas por las partes que forman la relación laboral y esto debe de ser obligatorio. |

Fuente: UNID (2010)
Elaborado por: Kichimbo, M. (2019).

2.1.4. Código de Trabajo

Publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre del 2005 y su última modificación del 26 de septiembre de 2012. Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en

leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren (Congreso Nacional, 2005).

Este código presenta en su artículo 2, la obligatoriedad del trabajo ya que es un derecho y un deber social, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. Asimismo, afirma que 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, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente (Art. 3).

El Congreso Nacional (2005) manifiesta que este cuerpo legal determina los conceptos para trabajador y empleador en sus artículos 8 y 9, donde el trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero, mientras que el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Actualmente el Código de trabajo vigente, establece los tipos de contrato de trabajo como: expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; a prueba; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche y finalmente, individual, de grupo o por equipo (Congreso Nacional, 2005, p. 8).

Dentro del Código de Trabajo, las formas de remuneración son a sueldo y a jornal pactadas tomando como base, cierta unidad de tiempo; en cuanto al contrato en participación que es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. Por lo general, se establece un año como tiempo mínimo de duración.

Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el Art. 18 de este Código (Congreso Nacional, 2005).

La capacidad para contratar un trabajador se reconoce en la Ley por medio de la capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración (Art. 35) (Congreso Nacional, 2005).

Así mismo, son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común, por lo que el empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador (Congreso Nacional, 2005, p. 15).

En estos casos, no es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.

2.1.5. Derecho laboral colectivo

2.1.5.1 Definición de Derecho laboral colectivo

Parte del Derecho de Trabajo a través de sus principios, instituciones y reglas, ordena la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores; la celebración, contenido y efectos del contrato colectivo; la prevención y solución de los conflictos colectivos; así como la declaratoria, desarrollo y efectos de la huelga y el paro, el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional (Trebilcock, 2011).

Como su misma palabra lo dice “colectivo” que no es más que nada el de regular las relaciones entre el trabajador y empleador, pero no de una forma individual sino por medio de organizaciones, y lo que busca es mejorar el futuro de estas prestaciones en virtud de los intereses comunes a todos ellos, es decir, se trata dictar normas por medio de los contratos colectivos, a través de estas organizaciones para negociar lo requerido.

Trebilcock (2011) afirma que los términos “relaciones laborales” y “relaciones industriales” se emplean asimismo en relación con diversas formas de participación de los trabajadores; además, pueden referirse a las relaciones de empleo específicas establecidas entre una empresa y un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o implícito, si bien éstas suelen denominarse “relaciones de empleo”. La variación en la utilización de los términos es considerable, lo que refleja en parte la evolución de este campo de estudio en el tiempo y en el espacio. No obstante, hay un acuerdo extendido en base a la consideración de la negociación, las diversas formas de participación de los trabajadores (como los comités de empresa, y los comités conjuntos de salud y seguridad) y por último los mecanismos de resolución de conflictos colectivos e individuales.

2.1.6. Evolución del derecho laboral colectivo ecuatoriano

Según Ayala (2011):

...la juventud en América Latina y el Ecuador en el período histórico en cuestión (a partir de 1980) se ha desarrollado fundamentalmente bajo las directrices elaboradas por la “comunidad internacional del desarrollo”, encabezada por las Naciones Unidas, representada por su reconocimiento como grupo social específico y de especial relevancia en el desarrollo social. De acuerdo con esta perspectiva, los jóvenes constituyen “actores estratégicos del desarrollo”, dando a entender con ello que los jóvenes, más allá de ser un grupo social “vulnerable”, sujeto de políticas fijadas de asistencia social, constituyen un actor social fundamental para la consecución del desarrollo integral de la sociedad en su conjunto. (p. 126).

Desde que la ONU aparece en los años ochenta este enfoque ha tenido una gran influencia sobre la construcción de las políticas públicas de juventud en toda América Latina, haciendo que haya una evolución del sistema legal y de la institucionalidad especializada en el asunto juvenil, donde Ecuador asimiló rápidamente el discurso de la ONU, independientemente de la inestabilidad política que vivió el país, este desarrolló políticas de juventud con el enfoque de “actores estratégicos del desarrollo” aunque no ha implicado que se haya atendido realmente de forma adecuada la problemática juvenil.

Sin embargo desde que retorno la democracia a finales de los setenta, se pudo conocer a dos grupos diferenciados por sus principales actores, gremios o fuerzas políticas relacionadas que buscaban la protección de sus intereses; por un lado los grupos industriales y comerciales de mediano a gran tamaño de la Sierra y Costa, que guardan ideas sociales, conservadoras y mercantilistas, relacionadas con las exportaciones de materias primas y con la comercialización de productos terminados, todo estos agrupados en las diferentes Cámaras de Agricultura, Comercio o Industria de las principales ciudades o provincias.

A su vez relacionados con partidos políticos de centro derecha como el Partido Conservador Ecuatoriano, Partido Liberal Radical Ecuatoriano, Partido Social Cristiano (PSC), Coalición Institucionalista Democrática y el Unión Demócrata Cristiano (UDC) que posteriormente fue llamado Democracia Popular (DP); por otra parte estaba la coalición de los trabajadores, obreros de las industrias o grandes empresas que se relacionan con las ideas social laboristas, relacionados con los gremios que en ese entonces se forjaron.

El movimiento más representativo que inició luchas laborales fue el de Obrero Ecuatoriano que comenzó desde 1971 con la creación del embrionario Frente Unitario de los trabajadores (FUT), los que dieron respuestas a la clase trabajadora frente a la más profunda crisis registrada por la economía ecuatoriana y las denominadas "políticas de ajuste" inspiradas en el ideario neoliberal que estableció la "flexibilización laboral" que en unos casos limitó y en otros proscibió los derechos de los trabajadores, imponiendo, al mismo tiempo, formas precarias en el empleo.

Ambas coaliciones eran altamente proteccionistas, tras el desgaste natural de ciertos partidos, hubieron interesados en que se produzcan partidos políticos que se encontraban en el centro con discursos populistas-progresistas donde aparecen la Izquierda Democrática (ID) o el Partido Roldosista Ecuatoriano (PRE); quienes lograron acaparar ciertos espacios de poder con el electorado y con ellos llegaron a ser 14 los partidos reconocidos legalmente en esa época. Sin embargo, saliendo de una dictadura militar, varios de ellos añoraban con ser solo cinco los partidos para las siguientes elecciones, cosa que no ocurrió ya que fueron 9 candidatos en las elecciones

de 1984, 10 en 1988 y 12 en 1992. Los partidos políticos pasaban por una crisis interna, tal como lo menciona Mejía (2012).

Para finales de los 80`s, los sindicatos afrontaban nuevas y diferentes dificultades: un sistema legal que no los fortalecía, una tendencia muy marcada que los deslegitimaba como actores sociales, tanto al estado como al gobierno ya no constaban como únicos referentes de los interés sociales, ya que la crisis del empleo público y privado obligó a que los afiliados a los movimientos se desafiliarán, debido a que no era un buen momento para los movimientos laborales, y debían también combatir con la crisis económica que imponía medidas socialmente injustas, políticamente inconvenientes, tendiente a que la pobreza se generalizará, se incrementa el desempleo y se agudizará la concentración de la riqueza (Chiriboga, 2016).

Las políticas laborales de ese momento siguieron diversas modificaciones históricas entre las cuales destacan la de los años 1979-1984, en las cuales la coalición populista de la Concentración de Fuerzas Populares (CFP) y el Partido de la Unión Demócrata Cristiano, propusieron y llegaron a ser aprobados varios cambios como: la instauración del décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral de cuarenta horas y la duplicación del salario mínimo vital, fueron reformas que se llevaron a cabo debido a la fuerza del movimiento sindical de esa época que contaba con espacios abiertos y democráticos para el diálogo.

Para el año 1985, con la declaración del Año Internacional de la Juventud: Participación, Desarrollo y Paz, la ONU expresó esta perspectiva, reconociendo “la profunda importancia de la juventud participe directamente en forjar el futuro de la humanidad, y la valiosa contribución que la juventud puede hacer en todos los sectores de la sociedad”, a pesar de que ya existía entre las declaraciones de la ONU un antecedente, la declaración de 1965 en la que ya se hacía referencia al “importante papel que la juventud desempeña en todas las esferas de la actividad de la sociedad”, para crear ciudadanos demócratas se acudió a los procesos de socialización inicial o temprana los que cobraron un renovado interés en el contexto de la transición política de los años ochenta, de la mano del objetivo principal que era incorporar a la juventud al mercado laboral (Ayala, 2011; Sánchez, 2014).

A finales de los ochenta, con la llegada al poder de los movimientos como el PSC, la UDC/DP y la Izquierda Democrática (ID), se produce diversos cambios importantes para el sector laboral. En 1990, la coalición liderada por el PSC aprueba la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación laboral a tiempo parcial (Congreso Nacional, 2014), la cual autoriza relaciones laborales de corto tiempo con posibilidad de transformarse en indefinidas.

Un año más tarde se expide la Ley de Zonas Francas (Congreso Nacional, 2005) que igualmente permite la existencia de contratos temporales, y la Ley 133 reformativa al Código de Trabajo (Congreso Nacional, 1991), en donde el número de trabajadores requeridos para formar un sindicato se incrementa de quince a treinta, se elimina el derecho a la huelga solidaria y se da apertura a las maquiladoras. Y para 1995, el Congreso aprueba la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial (Congreso Nacional, 1995), que incluye diversos beneficios para el empleador al proponer que el Estado tome el aporte del pago de la aportación patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de dicho pasante bajo ciertas limitantes.

Ya para el año 1996, el Estado experimenta un deterioro en sus finanzas y la presión internacional le exigía que reduzca sus gastos mientras que internamente demandaban servicios de calidad por el aumento de la pobreza. Dentro de este contexto tanto el Estado como los trabajadores y empleadores buscarían acuerdos que les permitiera convivir y es justamente en este proceso que el Estado impulsa una estrategia para asegurar su política e invita a los sindicatos a ser interlocutores que recibirían compensaciones como contrapartida, promoviendo su legitimidad y fortaleciendo su crecimiento en todo momento.

Debido al clima de confrontación vivido en ese momento, se establecen sectores laborales que atienden específicamente las necesidades de cada uno, disminuyéndose esta confrontación, es así que se crea una “ola” de movimientos y cada frente laboral inicia el suyo, como la Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador (FEUE), la Unión Nacional de Educadores (UNE), la Federación de Choferes, la Confederación Nacional de Afiliados al Seguro Social Campesino - Coordinadora Nacional

Campesina (CONFEUNASSC-CNC), la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE) y muchos otros.

Para finales de los noventa, en 1998, la coalición más mercantilista promueve la implantación de la intermediación laboral o tercerización con las debidas herramientas técnicas que fueron cumplidas en mayor o menor grado por las entidades gubernamentales. Posterior a esto, se expiden diversas leyes, entre las cuales están: la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Congreso Nacional, 2000) (llamada Ley Trole I), en donde se incluye la contratación por horas que abarca los demás beneficios y el descanso semanal; que recibió apoyo del grupo mercantilista.

En el gobierno de Palacios (2005), aparece un político, Rafael Correa quien fue el Ministro de Economía y Finanzas de ese gobierno, que al renunciar a su cargo realiza fuertes críticas al gobierno y a las políticas implementadas hasta ese momento.

Por su parte, la coalición social-laborista se reconfigura en diferentes movimientos políticos y grupos intelectuales que incluyen la Academia, pero con discursos altamente populistas, buscando mayores índices de votación que los obtenidos; generando alianzas más “pluralistas”; por ello, para la campaña presidencial del 2006, Correa crea su movimiento Alianza PAÍS (Alianza Patria Altiva I Soberana), que en conjunto con el PS-FA, Partido Comunista, MPD, ID, Pachakutik y PRE, forman mayoría en el Congreso y llaman a una nueva Constituyente.

En el 2006, se había expedido la “Ley Reformatoria al Código del Trabajo”, Publicada en el Registro Oficial Nro. 298 del 23 de junio del 2006, que buscaba regular la llamada “tercerización”; la cual fue forma de contratación que se había implementado en el país en 1998, que buscaba generar mayores puestos de trabajo y flexibilizar la contratación e ingreso a las empresas, mediante la subcontratación por una tercera empresa para que una persona preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado para una gran empresa; por lo que si bien el empleado efectivamente servía a la gran empresa (Weller, 2009), no participaba en las utilidades de la misma.

En su momento esta medida servía para calmar a la clase media, la cual vio con buenos ojos la apertura de nuevas figuras laborales que permitan a las

profesionales participar en el mercado laboral, pero en servicios complementarios tales como: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

La Asamblea Constituyente de Montecristi del (2008) agrupa la mayoría de representantes del Movimiento Alianza País y algunos pocos de sus aliados; emite el mandatos Constituyentes No. 8 que era “erradicar la injusticia laboral y aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación”, de esta forma elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral en varias actividades que se dedique la empresa o empleador, así como también elimina y prohíbe la contratación laboral por horas, promueve el uso de la jornada parcial, ya existente en el Código Laboral.

Dentro de este mandato, se destaca que reconoce que “se podrá contratar los servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria (o empleadora), tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros (...)”; lo que aligera, hasta cierto punto, la contratación directa de ciertos profesionales que no agregan valor a las pequeñas y medianas empresas pero que si se mantienen y, en varios casos son necesarios, para las grandes empresas (Asamblea Constituyente, 2008).

Para el 2008, Alianza País se convierte en la principal fuerza política nacional, creando mayoría en la Asamblea Nacional muy superior a partidos o movimientos tradicionales como el PSC, PRE, ID, entre otros. Partidos y movimientos menores como el PS-FA, Avanza (Formado por un grupo que se separó de la ID), Partido Comunista Ecuatoriano, Partido Comunista Marxista Leninista del Ecuador, Centro Democrático, Movimiento Unidad Primero, Movimiento de Izquierda Revolucionaria, Movimiento Autónomo Regional, Alfaro Vive Carajo se aglutinan en el llamado “Frente Unidos”, en el que participan movimientos pequeños, principalmente regionales o locales.

Cabe destacar que en el 2014, la Asamblea Nacional de mayoría de Alianza País, expide el Código Orgánico Integral Penal (COIP) (2008) en su artículo 243 establece:

En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de 3 a 5 salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de 48 horas después de haber sido notificado (p. 67).

A lo que habría que agregar lo dispuesto en el artículo 244:

La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de 30 días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de 3 a 7 días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de 48 horas después de haber sido notificada (p. 67).

2.1.7. Naturaleza Jurídica del contrato colectivo del trabajo

El contrato colectivo de trabajo hizo que la opinión de los juristas se dividieron tan pronto como ellos pretendieron desentrañar su naturaleza jurídica, pues, unos creyeron que se explicaba suficientemente con los principios y reglas del derecho civil y lo asimilaron al contrato de mandato, a un mandato complejo o a la gestión de negocios de un tercero; otros demostraron la insuficiencia de estos principios y reglas y buscaron explicación en la sociología o en la política y otros, en fin, se sirvieron del contrato colectivo de trabajo para aplicar o confirmar nuevas teorías generales del derecho (Rodríguez M. , 2013).

Por una parte, las teorías civilistas indican que las cláusulas obligacionales no presentan ninguna dificultad porque si el contrato colectivo de trabajo se redujera a estipular las obligaciones de la asociación profesional a favor del empleador y las de éste para con aquella, se podría discutir acerca de la clase de contrato que sería, pero no habría duda de que se trata de un contrato (Rodríguez M. , 2013).

Por el contrario, no sucede lo mismo con las cláusulas normativas por las que se crean reglas objetivas a las que deben someterse terceras personas y por las cuales los representantes de las asociaciones profesionales obligan no sólo a éstas de quienes son representantes, más obligan también a los trabajadores de la empresa aun siendo representantes ya que no dejan de ser trabajadores y se ampara en las reglas y principios del Derecho Civil en el marco del contrato de mandato, de un mandato complejo o de la gestión de negocios.

En el Derecho Civil se reconoce que cualquier persona puede hacerse cargo de la gestión de los negocios de otro aún sin tener poder suficiente para ello; en este caso el gestor obliga al interesado en los negocios bajo dos condiciones que éste ratifique lo hecho por él y que las gestiones realizadas por el gestor le beneficien o aparezcan como verdaderamente indispensables para evitar un grave e irreparable daño (Rodríguez M. , 2013).

Pero si bien se explicaría el por qué, los trabajadores quedarían comprometidos por el contrato colectivo de trabajo, no habría, según esta teoría, fundamento para su obligatoriedad y en consecuencia los trabajadores deberían poder atenerse a las condiciones de trabajo del contrato colectivo de trabajo o modificarlas si así lo quisieren y al modificarlas por convenio con el empleador harían uso de su facultad de no ratificar lo acordado por el gestor de sus negocios.

Pero con el contrato sucede lo contrario, es decir, sus cláusulas normativas son obligatorias, no pueden ser modificadas ni ignoradas por los trabajadores en su contrato individual de trabajo con el empleador; por consiguiente, debe tratarse de una institución diferente a de la gestión de negocios de un tercero (Rodríguez M. , 2013).

2.1.8. Ámbito de validez del contrato colectivo de trabajo

Cuando se habla del ámbito de validez del contrato colectivo de trabajo se refiere principalmente de la vigencia y del imperio de las cláusulas normativas con relación al tiempo, al espacio y a las personas. Esta materia, desde luego, es objeto del acuerdo de las partes a través de las denominadas cláusulas de envoltura, pero, con todo hay sobre el particular principios y normas jurídicas que el acuerdo de las partes

debe respetar o que sirven para llenar los vacíos o lagunas de ese acuerdo. El ámbito de validez temporal del contrato colectivo de trabajo nos aboca al análisis de su duración, del momento en que entra en vigor y de los efectos que puede surtir para las relaciones jurídicas consumadas e iniciadas antes de que entre en vigencia, etc. (Rodríguez M. , 2013).

El Art. 239 del Código del Trabajo dice que el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, y por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. Se considera por tiempo indefinido el contrato colectivo de trabajo en el que las partes así lo dicen expresamente en una de las cláusulas; y, aunque en todo contrato colectivo de trabajo es obligación determinar el tiempo que ha de durar, si de hecho nada se dijere sobre el particular ese contrato no sería nulo, sino que se presumiría que es por tiempo indefinido; en ambos casos, el contrato estaría sujeto a revisión al vencimiento de los dos años de vigencia de conformidad con lo establecido en el Capítulo II del Código del Trabajo (Rodríguez M. , 2013).

El tiempo indefinido del contrato deja la posibilidad abierta al respecto de limitar la mejora, en el tiempo, de las condiciones del contrato, y podría ocurrir que el empleador se encuentre en mejor situación que el empleado y que se pueda tomar esto como una situación de modo permanente. Sin embargo, el empleador podría separarse del contrato colectivo de trabajo por tiempo indefinido cuando no estuviere de acuerdo con las reformas introducidas en él por la revisión que puede llevarse a cabo, cada dos años (Art. 248 del Código del Trabajo).

Por su parte, los trabajadores, no podrían hacer lo mismo y en estas circunstancias estarían forzados a aceptar cualquier reforma, y continuar bajo las mismas condiciones de antes o promover un conflicto colectivo. De hecho, no se conoce hasta el momento de un solo contrato colectivo de trabajo que se haya celebrado por tiempo indefinido. Casi todos los contratos que se conocen se han celebrado por tiempo fijo y los plazos más frecuentes son los de dos y de cuatro años, si bien, los hay también de uno, tres y hasta cinco años.

En este contexto, se muestran dos problemas que merecen consideración, uno es el momento a partir del cual ha de contarse el plazo de duración y otro es el de si al vencimiento del plazo estipulado el contrato deja automáticamente de regir.

En cuanto al momento a partir del cual ha de contarse el plazo se estará a lo estipulado por las partes y a falta de estipulación expresa el plazo se contara desde el momento en que el contrato haya entrado en vigor, y, en segundo lugar, el solo vencimiento del plazo pone fin al contrato colectivo de trabajo, sin que para ello haga falta ningún otro requisito; más, ante ese hecho es frecuente en los contratos colectivos de trabajo el convenir en su prorrogación si es que ninguna de las partes notifica a la otra su voluntad de que termine al vencimiento del plazo o que, por lo menos, continúe vigente hasta que se celebre otro contrato o se convenga en las reformas del vigente.

2.1.9. Contrato colectivo en la legislación ecuatoriana

En la legislación ecuatoriana, específicamente dentro del Código de Trabajo, se establece dentro de su Parágrafo 2do que habla de los contratos de enganche, de grupo y de equipo.

En el caso que los contratos por enganche sea en el exterior, contratando trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito (Art. 24) y es necesario que el enganchador de trabajadores deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes(Art. 25) (Congreso Nacional, 2005).

En la metodología de enganche se garantiza el contrato a través de una fianza, donde los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia (Art. 26) (Congreso Nacional, 2005).

Dentro de su artículo 30, queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país (Congreso Nacional, 2005, p. 14).

En cuanto al trabajo de grupo, si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador. En el caso de que el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos, en el caso de que se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo y en el caso que un individuo se separe del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada(Art. 31)

Otra de las formas colectivas se remite al contrato de equipo, que se fundamenta en si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo. En este caso, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

Para los contratos de equipo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. Si el trabajo conlleva casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales (Congreso Nacional, 2005, p.p.14,15).

En la modalidad de equipo de trabajo, existe un jefe de equipo, el jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común (Art. 33). Y en este caso, el artículo 34, menciona la sustitución de trabajador donde si algún trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere auxiliares o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste (Congreso Nacional, 2005).

Dentro del Código de trabajo (Asamblea Nacional, 2012), en su artículo 220, se establece:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (p. 70)

Asimismo, la forma de asociación para considerarse un contrato colectivo, se establece como sigue:

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. - En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. (p. 70)

2.1.10. La sindicalización

Según Lastra (2016), la libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para

fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2019) la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el trabajo que forman parte integral de la democracia. Constituyen la base de las libertades civiles y una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso. En este sentido se reconoce el derecho a la sindicalización.

El derecho a sindicalización, es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado a constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la Ley y a sus estatutos.

El mismo se encuentra garantizado en las normas internacionales y nacionales, entre otros en los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, de 9 de junio de 1948, el primero; y, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, de 1 de julio de 1949.

El segundo, constituyen regulación especializada en la materia y contienen principios relativos al régimen jurídico de las organizaciones sindicales, normativa internacional con la cual debe guardar concordancia la legislación nacional, tanto más si este organismo ejerce control de la aplicación de estos convenios, a través de dos órganos instituidos a fin de examinar las quejas sobre violación de los derechos sindicales: el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical (La Estrella, 2009; Estrella, 2019).

En Ecuador, la Constitución Política de la República reconoce el derecho de trabajadores u empleadores a organizarse y, a la vez, garantiza el libre desenvolvimiento de sus organizaciones. Por otra parte, el artículo 17 de la Carta Fundamental dispone que el Estado garantice el libre ejercicio y el goce de los

derechos humanos establecidos en la Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes.

Ecuador es parte de varios instrumentos internacionales que reconocen el derecho de organización, por lo que la regulación internacional existente en torno a este derecho nos permite analizar su significado y determinar los principios que definen la libertad sindical (Estrella, 2019).

Se fundamenta en el principio de libertad, para el ejercicio y respeto por parte de las autoridades públicas y los empleadores, normativa que se resume en los siguientes aspectos:

- La constitución de organizaciones es libre y voluntaria y la filiación a las mismas debe ser a elección del trabajador,
- Las organizaciones tienen derecho a determinar su estatuto, a elegir libremente sus dignidades, a organizar sus actividades y formular programas de acción sin limitaciones provenientes de la intervención de autoridades públicas,
- Las organizaciones no pueden ser disueltas o suspendidas por vía administrativa,
- Las organizaciones tienen derecho a constituir federaciones o confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales,
- La adquisición de personería de las organizaciones, federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones restrictivas,
- Las legislaciones nacionales no pueden menoscabar las garantías establecidas en los Convenios y los Estados partes deben adoptar las medidas necesarias para el ejercicio del derecho de sindicación,
- Los trabajadores están protegidos contra actos de discriminación que menoscaben la libertad sindical como aquellos que pretendan sujetar el empleo de un trabajador a condición de su afiliación a un sindicato o desafiliación del que pertenezca o terminación de la relación laboral por causa de su afiliación sindical,
- Los sindicatos de trabajadores están protegidos contra la injerencia del empleador, especialmente de actos que se orienten a la dominación, financiación o control de las organizaciones por los empleadores,

- Debe crearse organismos necesarios para la observancia del derecho de sindicación,
- Los Estados partes de los Convenios deben adoptar medidas adecuadas para fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo por medio de contratos colectivos (Estrella, 2019).

2.1.11. La negociación

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales (OIT, 1998).

Por negociación colectiva, que a veces se conoce también como contratación colectiva, entendemos el proceso que se entabla entre, por una parte, un grupo de trabajadores, por lo común representado por uno o varios sindicatos, y por la otra uno o varios empleadores, u organizaciones de empleadores, con el fin primordial de fijar las condiciones de trabajo o empleo que se aplicarán en una empresa o sector de actividad (Educación Obrera, 1999).

Entonces se puede decir que su objetivo general es el de establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas (Educación Obrera, 1999, p. 24).

Sin duda alguna la negociación colectiva conlleva a la regulación de las relaciones de las partes que están ejerciendo esta negociación, con el resultado de inscribir dicho instrumento que es el contrato colectivo para de esta manera mantener el equilibrio de las relaciones laborales, disminuir la desigualdad que hace frente el trabajador muchas veces en esta área y por supuesto la protección laboral del trabajador al dignificar sus derechos y gozar de la estabilidad y seguridad que le da este contrato colectivo (OIT, 1998).

2.1.12. Tipos de negociación

A primera vista, el derecho de los negociadores a rechazar las propuestas de sus contrapartes puede parecer la fórmula perfecta para llegar a un estancamiento o bloquear las discusiones. No obstante, no suele ocurrir porque las partes en la negociación son mutuamente dependientes. Es una realidad que sin inversores y emprendedores no habría empresas que contratasen a trabajadores. Pero también es cierto que sin trabajadores no habría producción ni se recuperarían las inversiones (ILO.Org, 2017).

Así pues, cada una de las partes tiene un fuerte incentivo para seguir negociando, proponer alternativas y encontrar el modo de conciliar los intereses de ambas. Los participantes saben que, si rechazan categóricamente las peticiones de su contraparte, su relación, que es esencial para el empleo, los salarios y la productividad, se verá dañada de inmediato (ILO.Org, 2017).

2.1.13. Negociación individual

De manera general, las condiciones de empleo pueden considerarse un resumen de lo que el empleador y el trabajador pueden esperar obtener de la relación laboral y de lo que deben aportar a la misma. Las condiciones de trabajo cubren no solo los elementos de las condiciones de empleo, sino también el medio ambiente de trabajo. En conjunto, definen las características del trabajo que debe desempeñarse y las horas de trabajo, el medio ambiente de trabajo en la que se desempeñará, y el monto de la remuneración correspondiente.

El salario, las horas de trabajo y la clasificación del puesto son los elementos más importantes, pero las condiciones también pueden incluir el derecho a licencia por enfermedad, a la parental u a otras licencias o permisos, el derecho a formación, el suministro de equipos de protección personal, así como las condiciones de la terminación de la relación de trabajo, entre otras (ILO.Org, 2017).

En principio y considerando la negociación individual, las condiciones de empleo pueden acordarse entre el trabajador y el empleador. En la práctica, las posibilidades de que cada trabajador entable una negociación real sobre su relación de trabajo en

particular son muy limitadas. Más que a través de una negociación individual, algunas o todas las condiciones de trabajo y de empleo pueden acordarse a través de una negociación colectiva. Cuando los trabajadores se constituyen en sindicatos o se unen a los mismos actuando por consiguiente de manera colectiva, las condiciones de trabajo pueden ser negociadas por los representantes de dichas organizaciones en nombre (ILO.Org, 2017).

Como individuos, los trabajadores carecen del poder económico de los empleadores. Los empleadores, en general, no pueden actuar sin considerar a los trabajadores como grupo, pero rara vez se da el caso de que un empleador quede limitado por su relación con un trabajador en particular. El trabajador aislado depende del empleador en mucha mayor medida que el empleador del trabajador. Garantizar que los trabajadores tienen la capacidad para actuar colectivamente, a través de un sindicato independiente, contribuye en gran medida a nivelar este desequilibrio en las relaciones de trabajo (individuales) (ILO.Org, 2017).

2.1.14. Negociación colectiva

La negociación colectiva se define como las negociaciones entre uno o varios sindicatos y uno o más empleadores u organizaciones de empleadores con la intención de alcanzar un acuerdo sobre tres grandes temas: la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo; la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo; y la regulación de la relación entre las organizaciones que son partes en el acuerdo de todos los trabajadores interesados. Una vez alcanzado un acuerdo, todos los trabajadores representados en el proceso de negociación tienen los mismos derechos y deberes básicos, con las variaciones que correspondan según los distintos tipos de trabajo y niveles de antigüedad (ILO.Org, 2017).

La negociación colectiva no sólo establece condiciones de trabajo básicas como el salario o los horarios de trabajo, sino que también fija los procedimientos a través de los cuales se tomarán algunas decisiones que afectarán tanto a los trabajadores como a los empleadores. La OIT se refiere a esto como a “regulación de las relaciones” entre los trabajadores y los empleadores, y sus organizaciones. A través de la negociación colectiva, los trabajadores y los empleadores pueden acordar procedimientos para tratar cuestiones que afectan a trabajadores individuales como la interposición de

quejas o las medidas disciplinarias, y establecer las normas de conducta para la negociación colectiva y otras formas de diálogo social como las consultas paritarias (ILO.Org, 2017).

Otra de la principal diferencia entre los *tipos de negociación en la empresa* hace referencia a la duración de este proceso. Es decir, si esta relación será a corto, medio o largo plazo o si esta será de forma puntual o duradera.

2.1.15. Negociación inmediata

En la que se quiere conseguir el acuerdo lo antes posible, *independientemente de las relaciones personales*. Se da normalmente en una *compra-venta* (Jimenez A. , 2019).

2.1.16. Negociación progresiva

En ella, sin embargo, *la relación personal tiene una mayor importancia*. Se crea un ambiente de confianza donde poco a poco se van acercando las posiciones, antes de implicarse de pleno en la negociación. Podemos ver este tipo de negociación *con los proveedores* (Jimenez A. , 2019)

2.1.17. Negociación situacional

Este tipo de negociación en la empresa *se adapta a las circunstancias* que acontecen. Pasando por diferentes pasos para llevarla a cabo:

- Se conoce con detalle la situación en la que se encuentra.
- Tener claras sus habilidades y sus debilidades.
- Conocer y utilizar la técnica que más se adapte a la situación concreta.
- Ser capaz de adaptarse al estilo propio que se necesita en cada momento (Jimenez A. , 2019).

2.1.18. De la negociación del contrato colectivo de acuerdo a la normativa vigente

La negociación del contrato colectivo de trabajo en nuestro país, conforme lo dispone la normativa pertinente del Código de Trabajo, inicia con la determinación de los sujetos materia de la contratación (Art. 221 CT). La normativa legal indica que en el sector privado la negociación se llevará a cabo con el comité de empresa; que de no existir el mismo, se realizará con la asociación que concentre el mayor número de trabajadores que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento de operarios de la empresa. En cambio, la norma hace una excepción en cuanto al sector público y determina que en dichas instituciones del Estado como en las del sector privado con fines sociales, la negociación del contrato colectivo se llevara a cabo con el comité central de trabajadores que representen al cincuenta por ciento de obreros.

Las asociaciones de trabajadores por intermedio de sus dirigentes legalmente acreditados por el nombramiento respectivo que les acredite como tal, presentarán ante el inspector de trabajo, el correspondiente pliego de peticiones que contiene el proyecto de negociación del contrato colectivo con la finalidad de que este sea notificado al empleador o su representante para que lo conteste en el término de cuarenta y ocho horas posteriores (Art.223 CT).

Realizada dicha notificación, y una vez que haya transcurrido el plazo de quince días desde que se realizó la misma, se deberá de iniciar con la negociación del contrato entre las partes intervinientes. Esta negociación concluirá en un plazo máximo de treinta días contados desde el día que se inició la negociación. Ahora bien, si de común acuerdo, los negociantes acuerdan en prolongar dicho plazo que otorga la ley, lo deberán de comunicar al inspector de trabajo con la determinación de los días adicionales necesarios para concluir la negociación. En el sector público, la negociación del contrato colectivo deberá de observar de forma irrestricta lo dispuesto en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 con sus respectivos reglamentos de aplicación.

Continuando en esta misma línea de análisis como de descripción de la forma y modo por el cual se lleva a cabo la negociación del contrato colectivo en el sector privado como en las instituciones del Estado, tenemos lo siguiente: la parte final del art. 224 del Código de Trabajo dispone que si no se llegare a un acuerdo sobre la negociación del pliego de peticiones que compone el proyecto de la celebración del

contrato colectivo de trabajo, de consuno o común acuerdo, las partes podrán solicitar al inspector se amplié el plazo de negociación por uno que ellos (los intervinientes) deberán de determinar. La ley dispone de forma imperativa que esa ampliación debe de ser realizada por los negociantes, d forma conjunta y bajo acuerdo unánime, no puede ser pedido por una de las partes. Ahora comprendemos lo siguiente: ¿Qué pasa si los dirigentes de las / la asociación (es) y el empleador (es) no se ponen de acuerdo en cuanto a solicitar la ampliación del plazo de negociación? ¿Se causa indefensión a las partes? ¿Quién se beneficia con este retardo injustificado en la negociación? estas son interrogantes que deberán de ser absueltas de forma irrestricta con apego a las norma jurídicas.

En el desarrollo del presente proyecto de investigación se ha abordado el análisis de criterios judiciales a las cuales han llegado los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, como de la Sala Única Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas con asiento en Guayaquil. Estos criterios serán abordados sucintamente en este apartado con la finalidad de poder responder las interrogantes que fueron formuladas con anterioridad. La primera interrogante realizada se trata en determinar que sucede en cuanto si los intervinientes de la negociación del contrato colectivo no llegan a un acuerdo en cuanto a la petición de ampliación del término de negociación, y esta nunca es presentada al señor inspector de trabajo. En este punto controvertido cabe indicar que se entendería ipso iure que dicha negociación sigue vigente y lo seguirá mientras no exista un pronunciamiento expreso por parte de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo que determine la procedencia, vialidad, consenso y aceptación del pliego de peticiones por parte de empleador en beneficio de la asociación de trabajadores. Desde mi punto de vista la inactividad que se pudiere provocar en la negociación del contrato colectivo de trabajo a la falta de consenso entre las partes, no significa que este derecho o mejor dicho negocio jurídico haya dejado de causar sus efectos legales inherente a su naturaleza. De la revisión de la normativa especial devine que la ley no determina no regla como tampoco no regula las figuras jurídicas de inactividad procesal, archivo ni abandono de negociación por efectos de inactividad de la misma en este tipo de trámites administrativos ni en ningún otro, como si lo hace en el ámbito jurisdiccional la normativa procesal que se aplica al caso. Cabe indicar que en la actualidad vivimos en un Estado constitucional de derechos y justicia, en donde el derecho del hombre es

plenamente justiciable y jerárquicamente superior a cualquier principio. En este punto, cabe observar que en derecho público se interpreta el texto de la ley a su tenor literal, mas no se permite una interpretación extensiva. A este criterio expuesto por la suscrita, concuerda con las reflexiones arribadas por el juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, que conoció en primera instancia la causa número 09359201900928, en el cual dice el juzgador que por principio de seguridad jurídica el como juez garantista de derechos no puede rechazar la acción al fundar su resolución en figuras extintiva del derecho, como la caducidad, archivo o inactivada, toda vez que las mismas no están regladas por la ley; y mientras de la negociación del contrato colectivo no exista un dictamen o resolución en firme que ponga fin a la negociación, este proyecto sigue vigente y por ende sus efectos jurídicos. Aunque, el tribunal de apelación de la Sala Única Especializada de lo Laboral, no comparte este criterio, ellos por voto unánime en ese mismo proceso judicial procedieron a revocar la sentencia subida en grado con el argumento que una negociación de contrato colectivo no puede estar abierto por años de años solo por el motivo de que los intervinientes no se han puesto de acuerdo en cuanto a la petición de ampliación de los términos de negociación, o porque no han presentado la petición de reclamación para ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que este se conforme y resuelva la controversia suscitada. En segundo nivel se declaró el archivo de la negociación administrativa por cuanto la misma se encontraba inactiva.

Por otro lado, se había preguntado si esta falta de consenso causa indefensión a las partes intervinientes. La indefensión desde el punto de vista jurídico es la violación al debido proceso en un trámite judicial como administrativo. En el caso que nos ocupa, si, existiría una violación al debido proceso que causa indefensión a la parte solicitante de la negociación, en razón de que este es quien desea como todo legitimado activo, se resuelva su situación o la situación jurídica en las cuales este involucrados sus derechos subjetivos como en la presente, su derecho al trabajo y el de tener condiciones óptimas para desarrollar su actividad laboral y que la misma sea reconocida conforme a la ley. Si no se resuelve en un tiempo hábil y prudencial su demanda, esta estaría en mora y no se cumpliría uno de los principios primordiales de un Estado de derecho, el de seguridad jurídica, toda vez que no se respetarían la aplicación de la ley por falta o ignorancia de la misma, en cuanto a la concesión de términos y plazos en la causa que se ventila en sede administrativa.

Por último, tenemos que quien sería o podría ser el gran beneficiado en la falta de actividad de la negociación en su avance. Desde un punto de vista netamente objetivo tenemos que el beneficiado de cierto modo si lo podríamos llamar así, es el trabajador por las consideraciones siguientes: El art. 233 del Código de Trabajo dispone una orden en la cual indica que, el empleador no puede despedir a ninguno de sus obreros mientras se lleve a cabo la negociación del contrato colectivo de trabajo. Si, el empleador hiciera tal despido, este último debe de indemnizar al trabajador con un pago de 12 ultimas remuneraciones recibidas. En este punto es donde se rompería el principio de equilibrio en la relación laboral, en razón de que, sea cual sea los motivos para la falta de acuerdo en realizar la petición de extensión de los tiempos de negociación del contrato, este incidente ocasiona a que la negociación de cierto modo, se incline en favor del empleado y se convierta en un candado jurídico en perjuicio del patrono en cuanto a la disposición de la fuerza laboral de la empresa. Esta falta de consenso en la petición de ampliación de los plazos de negociación, provoca que tampoco, ninguna de las dos partes pueda deducir la correspondiente reclamación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje retardando de este modo su conformación y convirtiéndose este incidente en algo interminable, cansando, critico y cíclico, puesto que podría durar años de años sin que se pueda llegar a un término (finalización) de forma conciliada o forzada por la autoridad. Por estas consideraciones de hace hincapié por medio de este trabajo investigativo en la necesidad de poder legislar en este sentido para que de este modo se garantice el principio de equilibrio en la relación laboral como la seguridad jurídica de nuestro Estado.

Continuando con la sustanciación del contrato colectivo en sede administrativa, tenemos lo siguiente: Que el art. 225 del Código de Trabajo dispone que una vez vencido los plazos que dispone el art. 224 ibidem, y al no ponerse de acuerdo las partes sobre la totalidad de contrato, este será conocido de forma obligatoria por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En este punto es que se vuelve un poco burocrático el trámite administrativo; y que esto ha causado, que el mismo se dilate de forma innecesaria. La norma no es clara en decir, si es o no obligación pedir la ampliación del plazo para concluir la negociación, o si luego de vencido el plazo de treinta días ya se puede reclamar ante el Tribunal para que continúe la sustanciación del contrato. Esta es la falencia de la norma jurídica que se ha absolvió a lo largo del presente trabajo de investigación. La solución a la cual llego la suscrita es en poder facultar a cualquiera

de las partes por su autonomía de la voluntad el poder solicitar la ampliación de los plazos de negociación y una vez vencido este, se proceda a proponer la reclamación y se conforme el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Una vez superado los plazos que dispone la ley para realizar la negociación del contrato colectivo de trabajo, se presenta la reclamación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Este organismo la califica dentro de las siguientes veinticuatro horas de haberlo recibido y le concede al requerido tres días para que lo conteste. Cabe indicar que tanto en la petición de reclamación como la contestación realizada a esta, se anuncia los integrantes que procederán a conformar el tribunal por parte de los empleadores y trabajadores.

Si la contestación es totalmente favorable, el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje convocara a las partes a la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo. En cambio, si vencido los términos para dar contestación a la reclamación esta no se hiciera, o fuere parcialmente favorable, se convocara a audiencia de conciliación dentro de la cuarenta y ocho horas subsiguientes. Si en la mentada diligencia, no se produjere conciliación alguna, el Tribunal concederá un término de seis días para las indagaciones en las cuales las partes podrán presentar sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo con sus respectivas justificaciones. Vencido dicho término, el Tribunal resolverá la causa en un término de tres días (231 CT). Esta resolución causará ejecutoria y será de cumplimiento obligatorio para las partes.

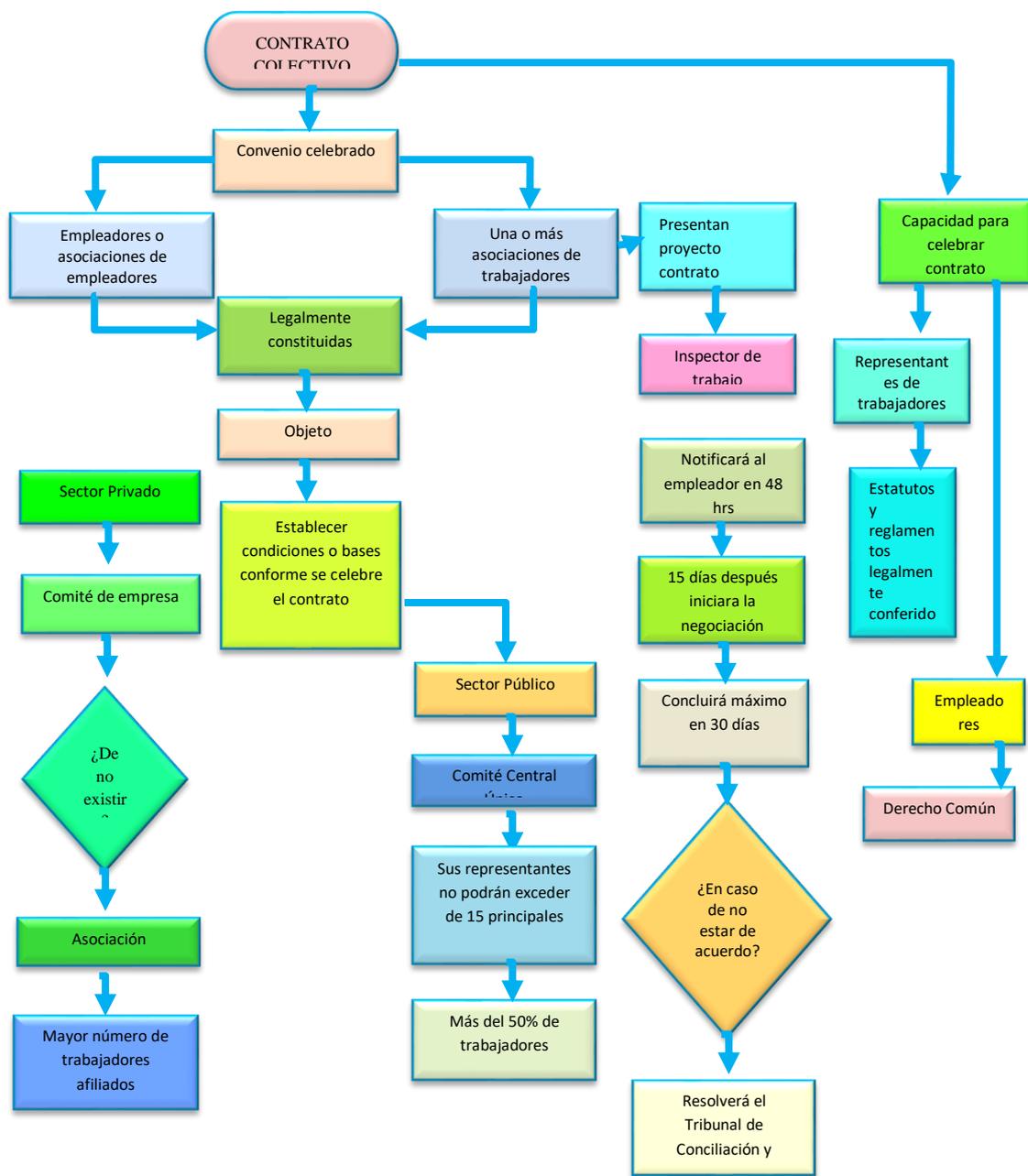


Figura 2 Diagrama del Contrato Colectivo

Fuente: Congreso Nacional (2005)
Elaborado por: Kichimbo, M. (2019)

2.1.19. Seguridad Jurídica

La seguridad jurídica se refiere a la certeza que tienen los gobernados, es decir, los individuos, de que su persona, su familia, sus pertenencias y derechos estén protegidos por las diferentes leyes y sus autoridades, y en caso de que se tenga que llevar a cabo un procedimiento legal, éste sea realizado según lo establecido en el marco jurídico.

Es decir, la seguridad jurídica es el conocimiento y la certeza que tienen los gobernados de qué es lo que se estipula en la ley como permitido o prohibido y, cuáles son los procedimientos que se deben llevar a cabo en cada caso, según lo establecido en la constitución y demás reglamentos que conforman el marco legal de un país. (Seguridad Jurídica, 2017)

2.2 Marco Legal

2.2.1. Constitución de la República

Dentro de la Constitución, en su artículo 325 y 326, se establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Por otra parte, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios establecidos en el artículo 326 de la misma Constitución:

2. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
3. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
4. 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.
5. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

6. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
11. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
12. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
13. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
14. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
15. 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.
16. 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.

17. 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 (Asamblea Nacional, 2008).

Análisis: La carta magna en los articulados citados nos establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo, y en su numeral 8 garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, con ello se ve plasmado que los derechos de los trabajadores son muy importantes y que a través del tiempo se han sumado más derechos para esta parte que era muy vulnerable hace años.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (Asamblea Nacional, 2008)

Análisis: La seguridad jurídica es eso, tener la certeza de que algo establecido se va a cumplir y no se cambiará de decisión porque así lo desean, en este caso que se cumplan de manera efectiva las normas y sean por supuesto claras para su interpretación como aplicación.

En el tema investigado o tratado se ve la vulneración al principio de seguridad jurídica, al existir un vacío legal en la norma y se hacen varias interpretaciones, en este caso las autoridades competentes en sus sentencias en cuanto al tiempo que dura la negociación.

Es incierto el panorama ulterior de la seguridad jurídica, frente a un marco jurídico cada vez más inestable, que impide se promueva un adecuado desarrollo de los derechos sociales y económicos, de allí que la seguridad jurídica no solo continúa siendo una simple perorata constitucional, sino que su consecuencia más drástica es la desconfianza, temor, desconcierto y el sentimiento del ser humano de falta de

protección frente al poder público, lo cual puede inducir a una sociedad organizada a la desobediencia civil, para persuadir a los poderes públicos no solo a que enmarquen su actuar a la norma preexistente, sino que además cambien sus políticas o procesos decisionales, profundicen la cultura de respeto a los derechos humanos, y conminándolos a que ningún acto pueda transgredirlos. (Vallejo, 2010)

2.2.2. Declaración Universal de los Derechos del Hombre

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos, está elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.

La Organización de las Naciones Unidas (1948) en su artículo 1, declara que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros, toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.

Sin embargo en el (Artículo 2), todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (Artículo 3), así como nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas (Artículo 4), nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (Artículo 5), tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica (Artículo 6), todos son iguales ante la ley y tienen, derecho a igual protección de la ley (Artículo 7), entre otras.

2.2.3. Declaración Americana de Derechos y deberes del hombre

2.2.4. Derechos y de los Deberes del Hombre

Consideran que los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales registran que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como único fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y materialmente y alcanzar la felicidad.

Pero sobre todo que los estados americanos reconocen los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana; la protección internacional de los derechos del hombre debe ser guía principalísima del derecho americano en evolución, considerando los derechos: a la vida, a la libertad, a la seguridad e integridad de la persona en su artículo 1. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona; Derecho de igualdad ante la Ley en su artículo II.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna; Derecho a la constitución y a la protección de la familia en su Artículo VI. Toda persona tiene derecho a constituir familia, elemento fundamental de la sociedad, y a recibir protección para ella; Derecho de protección a la maternidad y a la infancia en su Artículo VII.

Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales; Derecho de residencia y tránsito en su Artículo VIII. Toda persona tiene el derecho de fijar su residencia en el territorio del Estado de que es nacional, de transitar por él libremente y no abandonarlo sino por su voluntad; Derecho a la preservación de la salud y al bienestar en su Artículo XI.

Toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad; Derecho al trabajo y a una justa retribución. En su artículo XIV.

Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo; Derecho al descanso y a su aprovechamiento en su Artículo XV. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico; derecho a la seguridad social en su Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia; Derecho de justicia.

En su Artículo XVIII. Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

Derecho de asociación en su Artículo XXII. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden, Derecho de petición en su Artículo XXIV. Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a cualquiera autoridad competente, ya sea por motivo de interés general, ya de interés particular, y el de obtener pronta resolución.

Análisis: La evolución de los derechos y deberes del hombre va avanzando y por supuesto lo que se quiere lograr con esto es el equilibrio de las relaciones laborales y como se lo hace, pues mediante estos derechos y deberes que si bien es cierto antes no los encontrábamos ya que el trabajo no era considerado como algo tan relevante como ahora, en este tiempo es algo fundamental para el hombre y por supuesto para la sociedad. El derecho de asociación es fundamental para el trabajador para poder ejercer sus derechos y beneficios de ello.

2.2.5. Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

Como obligación de este pacto, en su artículo 1, establece que:

1. Los Estados partes en esta convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Convención, 1978).

Así mismo, en su artículo 6 que refiere la prohibición de la esclavitud y servidumbre, donde afirma que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto estas como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas; nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluido; no constituyen trabajo forzoso u obligatorio, aquellos trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona recluida en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente (Convención, 1978).

Análisis: El trabajo debe de dignificar al hombre y esto se lo ha visto con la evolución de sus derechos y a través de la historia. El trabajador como el empleador deben de fijar sus propias normas y su forma de trabajo, para que de esta manera no haya ningún problema a futuro y por supuesto no menos importante que recalcar, no se podrá discriminar al trabajador por cualquier índole, ya que esta convención protege a este.

2.2.6. Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, considera que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a

todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables y que con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, deben crearse condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos (ACNUDH, 1976).

En su artículo 1, establece que todos los pueblos tienen el derecho de libre determinar su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural, disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales y en ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia (ACNUDH, 1976).

Mientras que en su artículo 2, declara que cada estado parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos, a garantizar el ejercicio de los derechos, sin discriminación alguna, inclusive determinar las garantías económicas para extranjeros (ACNUDH, 1976).

Por otra parte, garantizan los derechos de trabajo y las condiciones del mismo en los artículos del 6 al 8, los mismos que afirman:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la

seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías (ACNUDH, 1976).

Análisis: En este pacto se ve reflejada de una manera puntual los derechos de los trabajadores y por supuesto la libre sindicalización que es una parte que ha tenido un poco más de conflicto a lo largo de los años, pero que por supuesto no se debe de discriminar por esto. Lo que se busca es que los derechos de los trabajadores no es menos cabe en el sentido de tener un trabajo digno y que su remuneración sea equitativa a lo que hace, siempre guardando la seguridad y protección de dichos trabajadores. Aunque dichos artículos pactados aquí deben de ir en el contrato entre trabajador y empleador, hay empresas e instituciones que no cumplen con esto o simplemente no retribuyen de una

manera equitativa ello, los trabajadores buscan agruparse y hacer valer sus derechos por medio de estas asociaciones o comités.

2.2.7. Convenios y recomendaciones de la OIT

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Entre los Convenios fundamentales que el Consejo de Administración de la OIT ha establecido, considera que ocho convenios son "fundamentales" ya que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Entre los que destacan:

En cuanto a las ratificaciones de los convenios fundamentales, Ecuador ratificó los Casos de Libertad Sindical (C087 y C098) en los años 1967 y 1959; para el caso de Trabajo forzoso ratificó (C029 y C105) en 1954 y 1962; Discriminación con las convenciones C100 y C111 en los años 1957 y 1962 mientras que Trabajo infantil ratificó las C138 y C182 por el año 2000 (Ratificaciones de Convenios fundamentales por país, 2011).

2.2.8. Código de Trabajo.

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

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2. (Congreso Nacional, 2017)

Análisis: Si bien es cierto a simple vista en el articulado citado se establece el plazo de llevarse a cabo la negociación, es más hasta se puede extender este plazo si las partes no se pusieren de acuerdo a dicha negociación, pero la realidad es otra ya que esta negociación dura años y es aquí donde se abre una brecha grande, ya que al momento de interponer cuestiones judiciales los jueces tienen interpretaciones diferentes, en si la negociación aún está vigente o no. Pero si se estableciera un plazo para conformar el tribunal de conciliación y arbitraje en este articulado la negociación no duraría años y quizás en la práctica no existieran tantos conflictos.

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. - Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código. El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo. (Congreso Nacional, 2017)

Análisis: En este artículo la única frase de tiempo es “transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior” y en el artículo anterior no nos establece que hacer o más bien en la práctica esta normativa es muy abierta en cuanto al tiempo, y da a que se hagan muchas interpretaciones.

2.2.9. Mandato Constituyente

Debido a la inestabilidad laboral que se vivía en el país, posterior a la Asamblea Constituyente instaurada en el año 2007, se emitieron diversos mandatos constituyentes, a fin de efectivizar y viabilidad la nueva política de Estado y el crecimiento del país, a tal efecto se emitió el Mandato constituyente número 8 que indica:

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 2).

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 2).

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 3).

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley (Asamblea Constituyente, 2008, pág. 3).

En este mandato, se elimina la forma de tercerización como medio de contratación y se impulsa un sistema de contratación que permite que pueda el trabajador emplearse en actividades complementarias y no estar sujeto a un solo empleador, sin dejar de recibir beneficios en cualquier modalidad que eligiese el trabajador.

2.2.10. Precedentes Judiciales y / o Jurisprudencial.

Tabla 2 Precedentes Judiciales- jurisprudencial

| | CASO 1 | CASO 2 | CASO 3 |
|-----------------------------------|---|---|---|
| PROCESO NO. | 09359201900790 | 09359201900928 | 09359201903484 |
| DEPENDENCIA JURISDICCIONAL | Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil | Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil | Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil |
| ACCIÓN | Impugnación de Acta de Finiquito | Impugnación de Acta de Finiquito | Indemnización por Despido Intempestivo |

| | | | |
|------------------|--|--|--|
| ACTOR | Víctor Farinango Salazar | Yesenia Zambrano Zambrano | Pérez Cedeño Miriam Stefani |
| DEMANDADO | Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano | Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano | Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano |

Fuente: Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil

Elaborado por: Kichimbo, M. (2019)

El señor Víctor Farinango Salazar laboró en calidad de Jefe del Departamento Legal para el Fondo De Cesantía Del Magisterio Ecuatoriano FCME-FCPC desde el 20 de diciembre del 2017 hasta el 14 de febrero del 2019, ya que se le notificó en su oficina a través de un oficio la culminación de la relación laboral bajo figura de despido intempestivo, es importante recalcar que su remuneración mensual fue de \$2.806,50. En el tiempo de su salida la entidad accionada y el Comité de Empresa de Trabajadores de la misma se encontraba en trámite de aprobación del Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo, el mismo que fue presentado el 5 de agosto del 2016, y como su despido fue en el año 2019 el empleador ha incumplido con lo dispuesto en el Art. 233 del Código del Trabajo. El acta de finiquito se suscribió el 8 de marzo del 2019, acta en la que no consta el valor de la indemnización referida en la norma legal antes mencionada, por lo que se la impugna. El Fondo De Cesantía Del Magisterio Ecuatoriano, rechaza los fundamentos de la acción y alega que no es procedente la impugnación del acta de finiquito porque no se cumplen los requisitos del Art. 595 del Código de Trabajo, y que la norma legal alegada por el accionante dice relación al trámite de presentación del proyecto de contrato colectivo cuya presentación y notificación debe hacérsela en el término de 48 horas y que su representada tuvo conocimiento del mismo el 8 de septiembre del 2016 y que al existir imposibilidad de acuerdo entre las partes existe un completo abandono del trámite ya que el Art. 224 del Código del Trabajo señala que el plazo máximo para la negociación es de 30 días una vez notificado el mismo, alegando como excepción previa la contenida en el numeral 7 del Art. 153 del COGEP, esto es, la caducidad de la acción.

La excepción se rechazó por cuanto no existe relación sustancial ni procesal (con respecto de lo analizado) entre la fecha de terminación de la negociación por el Proyecto del Contrato Colectivo y la presente demanda y reclamación contenida en ella, a fin de determinar la caducidad del derecho del actor para demandar, ya que como se consignó en el libelo inicial el despido sufrido por el accionante tuvo lugar recién en febrero del 2019, naciendo recién en esta fecha la facultad del accionante

para demandar los rubros objetos de pretensión, y no antes, más aún que no hay norma que señala el tiempo en el cual debe el trabajador presentar una reclamación como la presente. En efecto, no existe en la Ley norma alguna que consagre la posibilidad de declarar caducado el derecho del trabajador para reclamar los rubros que son consecuencia de la vinculación jurídico laboral (salvo el caso del despido ineficaz), y peor los que son objeto de este expediente, tanto más que los hechos argumentados por la demandada deben ser analizados al momento de expedir la resolución pertinente, por ser objeto de conocimiento del fondo de la litis y no mediante una excepción previa de caducidad, por lo que no puede alegarse este particular.

Para la autoridad, en este expediente se acreditó fehacientemente el derecho del accionante a percibir la indemnización requerida, ya que de conformidad con la Ley se ha probado la existencia del despido intempestivo y el mismo ha sido ejecutado dentro del tiempo de prohibición señalado en el Art. 233 del Código del Trabajo, toda vez que no se ha declarado abandono del trámite administrativo ni su finalización, encontrándose en todo caso el mismo suspendido de hecho. No hubo controversia sobre el tiempo de servicios ni sobre la última remuneración percibida por el accionante, constituyéndose en procedente la impugnación del Acta de Finiquito suscrita entre las partes.

La decisión fue ordenarse que los accionados paguen en favor del accionante la cantidad de \$36.675,00 (TREINTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 DÓLARE) por concepto de la indemnización señalada en el Art. 233 del Código del Trabajo.

En el caso que nos ocupa, los juzgadores que conocieron la causa sometida al conocimiento de los órganos de justicia, aplicaron de forma literal y exegética la normativa legal especial referente al trámite de la negociación del contrato colectivo. No hicieron ni analizaron más allá de su tenor literal como tampoco realizaron analogía para poder establecer figuras jurídicas de abandono o caducidad del derecho contenido en la norma jurídica del art. 233 del código de trabajo en cuanto a su aplicación o eficacia jurídica. Cabe indicar que en un caso similar y análogo seguido en contra del mismo FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO, esta vez por la señora YESENIA ZAMBRANO ZAMBRANO, los

juzgadores al emitir sentencia dentro de la causa número 09359201900928, concluyen en criterios, aplicación e interpretación distinta de la ley.

La señora YESENIA ZAMBRANO ZAMBRANO, acude ante el órgano jurisdiccional competente para demandar como en su efecto lo realiza al FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC y al BANCO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, la impugnación del acta de finiquito celebrada entre la actora y el FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC de fecha 30 de agosto de 2018. En la narración de los hechos realizados por la actora se desprende la indicación categórica de que ella fue despedida de su trabajo mientras se tramitaba la negociación del cuarto contrato colectivo presentado por el COMITÉ DE EMPRESA DE LOS TRABAJADORES DEL FONDO DE CESANTÍA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME - FCPC el 05 de agosto de 2016. Que al ocurrir el despido el 30 de agosto de 2018, el empleador ha incumplido la prohibición expresa que realiza el art. 233 del código de trabajo. Que la desobediencia realizada por el empleador al mandato imperativo de la ley, deviene a que este sea castigado o condenado al pago correspondiente de la sanción de 12 remuneraciones últimas recibida por el empleado en calidad de compensación.

Que al contestar la acción incoada en su contra, el FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC manifiesta al juzgador de primer nivel una negativa pura y simple de la acción, al manifestar que el proyecto de negociación del cuarto contrato colectivo de trabajo a la fecha de haberse suscrito el acta de finiquito impugnada por la demanda propuesta, se encontraba archivado.

En cambio, el BANCO DEL IEISS al contestar la demanda indica que no ha existido relación laboral entre la actora y la institución accionada, por cuanto ella ha laborado para el FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC y no para BANCO DEL IEISS. Que por tal razón deduce como excepción previa la institución jurídica de falta de legitimación en la causa de parte accionada.

El juez de primer nivel acepta la excepción propuesta y excluye del proceso al BANCO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL,

continuando el mismo, solo en contra del FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC.

Al resolver el fondo del asunto, el juzgador realiza las siguientes reflexiones: La causa incoada tiene como finalidad la obtención del reconocimiento del derecho subjetivo del ex – trabajador de reclamar la indemnización estatuida en el art. 233 del código del trabajo, por cuanto al momento de producirse el despido, se encontraba en trámite la negociación del cuarto contrato colectivo de trabajo. En la defensa del accionado este alega que la negociación estaba inactiva, por cuanto ha existido una total falta de interés en el impulso del mismo; por cuanto el trámite de negociación había iniciado en agosto de 2016 y a la fecha de producirse el despido, esto es el 30 de agosto de 2018, se encontraba el mismo sin definirse, entendiéndose como se dijo anteriormente como un proceso inactivo. El juzgador de instancia en sus considerandos funda su resolución al indicar que el art. 224 del código de trabajo señala un lapso de tiempo de 15 a 30 días para que se lleve a cabo la negociación del contrato colectivo. Que a pesar de estar determinado el tiempo de duración de la negociación del contrato ante el inspector de trabajo, nada dice la ley sobre el tiempo que las partes tienen para presentar la correspondiente reclamación ante el tribunal de conciliación y arbitraje. La ley nada dice, nada regla, nada dispone en cuanto a una figura extintiva, de archivo o abandono de la negociación, para poder determinar de este modo, en estricto apego a derecho que el trámite ha sido terminado, caducado o archivado. En tal razón, al no existir un reconocimiento expreso de la ley de figuras jurídicas que establezcan la caducidad, abandono u archivo de la negociación, mal haría el juzgador el de rechazar la acción, toda vez que conforme el principio de la seguridad jurídica toda autoridad judicial o administrativa se rigen por la existencia de leyes previas y claras en cuanto a las relaciones humanas, comerciales como las reglas del nacimiento y extinción de las obligaciones y de quienes deben de responder por cada una de ellas; por tal razón el juez que conoció esta causa en primer nivel, condena al FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO FCME – FCPC, al pago de la indemnización contenida en el art. 233 del código de trabajo por la cantidad de USD \$ 27,108.00 dólares de los Estados Unidos de América. De esta resolución, la parte que resulto vencida presenta el correspondiente recurso de apelación.

La impugnación realizada se fundamenta en que el juzgador ad quo emitió una sentencia inmotivada y que por tal razón dicho fallo es nulo de ningún valor. Luego como siguiente punto indican que se realizó una indebida valoración de la prueba en la audiencia de instancia inferior; y concluye que el magistrado inferior realizó una errónea interpretación del art. 224 del código de trabajo y que por tal razón se debe de revocar la sentencia subida en grado. Los juzgadores de la Sala Única Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas al dictar su fallo concluyen en lo siguiente: Luego de analizar el cargo de falta de motivación de la sentencia de primer nivel y rechazar la misma; la Sala finiquita que el derecho de toda persona a la seguridad jurídica se fundamente en el respeto a la Constitución, como de la existencia de leyes previas, claras y aplicadas de forma directa por las autoridades administrativas como judiciales. En tal razón, los juzgadores ad quem indican que el recto entender del art. 224 del código de trabajo es el de comprender que su aplicación depende de la voluntad de las partes intervinientes, es decir que, vencido los plazos establecidos en la norma citada, la prórroga que dicho articulado concibe, opera de la voluntad de las partes que deben de consuno ponerse de acuerdo en el solicitar dicho tiempo extra para la negociación, no se puede entender que opera ipso iure. Ora, el tribunal concluye que de la revisión de los autos se desprende que no se ha solicitado esta prórroga por parte de los intervinientes para pedir el plazo adicional que faculta la norma jurídica citada. Que por principio de lógica jurídica, sana crítica y la justa competencia de juzgadores no puede existir un tiempo indiscriminado o indefinido en la negociación o apertura de la negociación de un contrato colectivo de trabajo, al considerar que la negociación de un contrato colectivo no se la puede tener abierto de forma indefinida, inobservando de este modo lo dispuesto por el art. 224 código de trabajo, mismo que es de aplicación directa en su alcance imperativo en cuanto se debe de solicitar de forma expresa y por conjunto la solicitud de que se prorrogue el tiempo de negociación del contrato colectivo. Que por estas consideraciones, al no existir solicitud expresa y conjunta de ampliación de los tiempos de negociación por lo que la sala concluye que la negociación no se encuentra vigente y en tal razón dicho instrumento no genera efectos jurídicos por no encontrarse activa. En fallo de segundo nivel, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas revoca la sentencia de primer nivel y declara sin lugar la demanda propuesta. Este fallo se encuentra pendiente de resolución el Recurso Extraordinario de Casación.

Por último, tenemos el proceso laboral número 09359201903484 que por Indemnización por Despido Intempestivo sigue en la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, la señora MIRIAM STEFANI PÉREZ CEDEÑO, en contra del FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO. Al redactar los fundamentos de hechos de su acto de proposición, la actora manifiesta de forma categórica que fue despedida intempestivamente el 13 de agosto de 2019. Que su última remuneración completa recibida fue por la cantidad de USD \$ 2.040,10 dólares de los Estados Unidos de América. Además de lo narrado, indica que se suscribió un acta de finiquito en donde no se contempló la indemnización que indicaba la cláusula Quinta del tercer contrato colectivo suscrito con el empleado y que estaba en vigencia a la fecha de producirse el despido. También indica que con fecha 05 de agosto de 2016, se había presentado el proyecto de negociación del cuarto proyecto de contrato colectivo y que al encontrarse vigente su negociación, el empleador ha incumplido con lo dispuesto por el art. 233 del Código de Trabajo. Al ser citado con la acción incoada, el FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO, dio contestación a la misma de forma extemporánea, operando los efectos del art. 157 del Código Orgánico General de Procesos.

El juez de primer nivel, al valorar las pruebas producidas en la etapa de juicio conforme a derecho, declara improcedente el pago correspondiente a estabilidad laboral que determina la cláusula quinta del tercer contrato colectivo de trabajo en vigencia, por cuanto la misma al tenor de lo que dispone el art. 247 del Código de Trabajo, no ampara o los trabajadores de nivel jerárquico superior como personal administrativo de las entidades con finalidad social o públicas. Puesto que de la redacción de los fundamentos de hecho, se apreció que la actora desempeñaba funciones de carácter administrativo al ser coordinadora de riesgos, y en tal razón se desecha la pretensión.

Ahora, en cuanto a la indemnización que contempla el art. 233 del Código de Trabajo, este indico que es procedente por cuanto se ha producido el despido mientras se negociaba la celebración del cuarto contrato colectivo de trabajo, mismo que no ha sido declarado en abandono ni archivado por la autoridad administrativa. Que dicha negociación, no se encontraba archivada como lo indica el demandado, por cuanto se aprecia de las copias certificadas producidas como prueba de la negociación del cuarto contrato colectivo, la ab. Eva María Cañarte Boch, lo que ordeno a falta de

acuerdo en audiencia de conciliación fue devolver el expediente con el fin de que se continúe con el trámite de ley, no lo archivo ni declaro en abandono por no estar entre sus facultades hacer aquello. En tal razón, dicho contrato debida de ser conocido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que lo sustancia y resuelva, pero que hasta la fecha de producirse el despido no lo habían hecho, encontrándose dicho trámite suspendido de hecho su negociación, más no los efectos que produce el mismo. Cabe indicar que este juzgador llega a la reflexión de que la norma jurídica nada dice quién es la parte que debe de solicitar o presentar la reclamación ante el Tribunal, entendiéndose esto, que tanto las dos partes se encuentran habilitadas para hacerlo.

En tal razón, el juzgador de primera instancia sentencia a que el FONDO DE CESANTIA DEL MAGISTERIO ECUATORIANO, cancele a la actora de esta causa el valor de USD \$ 24.481,20 (VEINTICUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y UNO 20/100 DÓLARES) por concepto de la indemnización señalada en el Art. 233 del Código del Trabajo. De este fallo apelan las dos partes.

La accionada fundamenta su recurso de apelación indicando que no podía el juzgado ad quo, invocar el principio IURA NOVIT CURIA, por cuanto la ley obliga al juez a resolver la causa sobre las pretensiones de la parte actora, las excepciones del demandado y las pruebas producidas en juicio. Que es improcedente el pago de indemnización de estabilidad laboral reconocido en la cláusula quinta del tercer contrato colectivo de trabajo, por cuanto la actora desempeñaba funciones administrativas de confianza; y concluye a que no procede el pago estipulado en el art. 233 del Código de Trabajo, por cuanto la negociación estaba archivada. La actora, en cambio indica en su recurso de apelación que la sentencia no se encuentra motivada, que no se expresa los fundamentos de hecho y de derechos en los cuales funda su resolución para no mandar a pagar la indemnización por estabilidad laboral. Que el contrato colectivo ampara a todos los trabajadores sin excepción alguna.

El tribunal de la Sala Única Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, al resolver los recursos de apelación que fueron interpuestos de forma oportuna, indica lo siguiente: **sobre el punto de la indemnización por el art. 233 del código de trabajo:** El ab. Walter Vela Tutiven, en providencia de fecha 28 de julio de 2019 las 13h10, ordena el archivo del proyecto de negociación del cuarto contrato de trabajo, al ser pedido por la partes intervinientes al haber llegado a un

consenso. El despido ocurrió el 13 de agosto de 2019, es decir 19 días después de haber decretado el archivo del proyecto de negociación del cuarto contrato colectivo de trabajo, por lo que no procede la indemnización del art. 233 código de trabajo. **En cuanto al pago de la cláusula de estabilidad contemplada en el tercer contrato colectivo de trabajo**, el tribunal concluye que la actora se encontraba laborando bajo el amparo del código de trabajo, y la denominación de Coordinadora de Riesgos, no la convierte en funcionaria de nivel directivo o administrativo, pues la denominación interna que se le puede dar a un trabajador, no puede excluirla de beneficios de la contratación colectiva, ni tampoco se puede obviar el principio del contrato realidad, que rigen las relaciones laborales, como lo ha señalado la Corte Constitucional. Por lo que los jueces ad quem ordenan el pago de USD \$ 2,000.00 dólares americanos por la garantía de estabilidad garantizada en la cláusula quinta del tercer contrato colectivo de trabajo.

En este sentido la Sala Única Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, sentencia en segundo nivel: A) aceptar de forma parcial los recursos de apelación interpuestos. B) Reformar la sentencia subida en grado y ordenar: B.1) El no pago de la Indemnización contenida en el art. 233 del código de trabajo. B.2) Ordenar el pago de la garantía de estabilidad contenida en la cláusula Quinta del tercer contrato colectivo de trabajo.

Como se puede apreciar de los análisis realizados de los tres precedentes judiciales citados, se concluye que la falta de regla o establecimiento de plazos o términos en los cuales se debe de sustanciar la negociación del contrato colectivo de trabajo evacua en una interpretación arbitraria de la ley, como a la vez discrecional de la institución jurídica por parte de los administradores de justicia. A mi criterio personal considero que si aplicamos la ley o reglas que refieren a la sustanciación de la negociación del contrato colectivo de trabajo a su tenor literal por principio in dubio pro labore, de seguridad jurídica, principio de legalidad y de obligatoriedad de administrar justicia para demostrar que mientras no haya una resolución en firme por parte del inspector de trabajo o el tribunal de conciliación y arbitraje en donde se apruebe el pliego de peticiones o a petición de parte que desistiendo de la negociación se archive la causa, su efecto jurídico sigue vigente. Cabe indicar que en el último ejemplo citado, los jueces de corte provincial indicaron en su fallo que las partes de común acuerdo (voluntad) pueden archivar el proyecto de negociación y de este modo,

cesar los efectos jurídicos que otorga el contrato en su etapa inicial de negociación hasta la conclusión. Mientras no suceda lo anotado, es decir se resuelva el conflicto o a su vez se desista del mismo debidamente reconocido por autoridad competente, la inactivada de la negociación en la que pudiere incurrir la causa no le quita o exonera al empleador el de cumplir con el art. 233 código de trabajo, como tampoco le exime al juez laboral la obligatoriedad de reconocer en juicio la sanción que impone la norma jurídica *ibídem*. En este sentido se advierte de la necesidad de poder legislar para reformar la ley y de ese modo establecer plazos máximos de negociación con la finalidad de evitar interpretaciones distintas no uniformes de la norma por parte de los administradores de justicia en cuanto a los plazos y efectos de la negociación colectiva; y que de ese modo, puedan fallar conforme a derecho en todas y cada una de sus sentencias.

2.3. Marco Conceptual

Afiliación Sindical: Incorporación de trabajadores remunerados a un sindicato, el cual tiene la capacidad de negociar las condiciones laborales de un trabajador frente a una empresa.

Antigüedad en el Trabajo Actual: Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma. Se considera que un trabajador, ya sea subordinado o independiente, no ha interrumpido su vínculo laboral con su actual trabajo, siempre y cuando no haya suspendido su colaboración por un periodo mayor a un año. En el caso de los trabajadores que realizan actividades cíclicas o estacionales, se considera que no han interrumpido su relación con la unidad económica si éstos declaran haber trabajado sólo algunos meses al año durante dos o más años consecutivos para la misma unidad económica (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2019).

Vacaciones: Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo (MINISTERIO DEL TRABAJO, 2019).

Equilibrio en la relación laboral: Desde la teoría, el académico Herbert Simón (1916-2001), primer economista en ganar un premio Nobel por sus estudios sobre las organizacionales, explicó cómo esta relación se mantiene en un delicado equilibrio, apoyado sobre dos percepciones, no exclusivamente económicas como se pensaba hasta mediados del siglo XX. Cada empleado, propuso Simón, analiza lo que siente que aporta a la organización, y lo compara con lo que siente que recibe, de forma de mantener la situación estable (Galicia, 2013).

Las correcciones a los desequilibrios en esta balanza de percepciones aparecen casi automáticamente, explicó Simón. Si la percepción del empleado es que está dando más de lo que recibe, suele no solo desmotivarse, sino trabajar con menos empeño y reducir el tiempo y esfuerzo dedicados a su tarea hasta encontrar un nuevo punto de equilibrio. Llegadas tarde, ausencias, retiros tempranos, falta de compromiso personal, pueden ser síntomas de este reajuste (Galicia, 2013).

La situación laboral en Ecuador se ve agravada por no contar con la seguridad jurídica, el desacato a las normas jurídicas, la falta de cumplimiento de los contratos y el irrespeto a los jueces es algo que se vive todos los días en el país, a pesar de tener una normativa, no se cumple y la corrupción en menor o mayor escala, sigue creciendo. Una adecuada y civilizada convivencia ciudadana está fundamentada en la seguridad jurídica, por lo cual es necesario promoverla.

Asociación: Acción y efecto de aunar actividades o esfuerzos. Colaboración. Unión. Junta. Reunión. Compañía. Sociedad. Relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; donde al simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega un propósito, más o menos duradero, de proceder unidos para uno o más objetos. (Torres, Diccionario Jurídico Elemental, 1993)

Plazo: Tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico. (Diccionario de términos jurídicos, s.f.)

Término: Terminus es la raíz latina de la palabra término, cuya primera acepción es "último momento de la duración o existencia de una cosa." Que se hace referencia al tiempo en la definición gramatical apuntada es evidente. En materia procesal, el término alude asimismo a una cuestión temporal. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2003)

Empleador: Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias Individuo, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral. (Ramos, 2018)

Trabajador: El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Raffino, 2020).

Los actores de las relaciones laborales: Por relaciones laborales entendemos el conjunto de normas y procedimientos, formales e informales, que regulan la distribución de las rentas (salarios), al trabajo y otras condiciones del mismo, producidas por los empresarios y trabajadores en su esfuerzo diferenciado por controlar el proceso de trabajo (Rodríguez M. , 2011).

Contrato colectivo de trabajo: Un contrato colectivo de trabajo es un acuerdo que formaliza la relación entre los trabajadores y el empresario. Todos los derechos plasmados en este convenio se convierten en obligaciones para ambas partes. (M, 2019)

Sindicato: En lo mercantil y procesal, oficio o cargo de síndico; lo mismo que sindicato. En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. (Torres, Diccionario Jurídico elemental, 1993)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipos de Investigación

3.1.1. Descriptiva

Tiene carácter descriptivo ya que entre los objetivos de la investigación se encuentra la revisión bibliográfica que constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, análisis y presentación de datos, basándose en una estrategia de recolección directa de información esencial para la investigación (Bastidas, 2017).

Baltazar (2017) manifiesta que efectivamente describir el fenómeno que ha sido observado y palpado ya que para la descripción del problema planteado se realiza una investigación in situ que permite no solo observar la problemática sino que se hace un levantamiento de testimonios e información varia, aportada por los habitantes de esta zona a más del estudio de la vulneración del derecho a un ambiente sano dentro de los cuerpos legales vigentes en el país a fin de que la idea a defender sea lo suficientemente enérgica.

3.1.2. Histórica

La investigación histórica es aplicada en el presente trabajo ya que se busca establecer desde hechos desde los cuales se viene viviendo los derechos laborales, sindicales y la instrumentación necesaria para el desarrollo de la presente investigación.

3.1.3. De Campo.

Según Arias (2014):

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p. 31)

Según Ramírez (2010) la investigación de campo puede ser extensiva, cuando se realiza en muestras y en poblaciones enteras (censos); e intensiva cuando se concentra en casos particulares, sin la posibilidad de generalizar los resultados. La investigación se realizará en la zona que comprende la parroquia Tarqui del Cantón Guayaquil Cantón Guayaquil de la Provincia del Guayas.

3.2. Métodos

3.2.1. De investigación Social

La Investigación social es un proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (investigación pura) o que permite estudiar una situación social para diagnosticar necesidades y problemas a los efectos de aplicar los conocimientos con finalidades prácticas (investigación aplicada). Los primeros en utilizar el método científico en las ciencias sociales fueron los economistas del siglo XIX, como Karl Marx, Cournot y Walras. (Ecured, 2020)

Es del tipo de investigación social, por cuanto la investigación formula una alternativa de solución al problema tratado. Ya que se vincula a un grupo colectivo que tiene una situación problemática con las actividades laborales y el desarrollo de sus contratos colectivos.

3.2.2. Exploratorio

La investigación exploratoria es un tipo de investigación utilizada para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se lleva a cabo para comprenderlo mejor, pero sin proporcionar resultados concluyentes.

Aunque la investigación exploratoria es una técnica muy flexible, comparada con otros tipos de estudio, implica que el investigador esté dispuesto a correr riesgos, ser paciente y receptivo. Suele llevarse a cabo cuando el problema se encuentra en una fase preliminar. A menudo, se le llama enfoque de teoría fundamentada o investigación interpretativa, ya que se utiliza para responder las preguntas qué, por qué y cómo. (QuestionPro, 2020)

Porque se indagaron las características de lo investigado para contextualizarlo apropiadamente.

3.2.3. Descriptivo

Los estudios descriptivos se sitúan sobre una base de conocimientos más sólida que los exploratorios. En estos casos el problema científico ha alcanzado cierto nivel de claridad, pero aún se necesita información para poder llegar a establecer caminos que conduzcan al esclarecimiento de relaciones causales. El problema muchas veces es de naturaleza práctica, y su solución transita por el conocimiento de las causas, pero las hipótesis causales sólo pueden partir de la descripción completa y profunda del problema en cuestión. (Jimenez R. , 1998)

Porque la investigación detalla el problema en sus causas y consecuencias, desde la asociación de Variables, por cuanto en la investigación se establece la relación entre la variable independiente y la variable dependiente.

3.3. Enfoque

3.3.1. Cuantitativo

A través de la observación objetiva del fenómeno estudiado desde la óptica de los individuos afectados y vulnerados. En este caso se ha tomado casos representativos que están inmerso en la problemática de estudio (Baltazar, 2017). Se realiza el análisis de los procesos judiciales y jurisprudencia en relación al tema de estudio, donde se reflejó la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores en la fijación de los términos de la negociación en los contratos colectivos.

3.3.2. Cualitativo

Partiendo de la revisión de la literatura y de la normativa vigente aplicable se emplea el enfoque cualitativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016). A través del proceso inductivo nos permite realiza la observación del problema de estudio, es decir, la ambigüedad de la aplicación de los términos de la negociación de los contrato colectivos, por medio del estudio de los casos judiciales emitidos por Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil permitiendo contextualizar con los hechos encontrados.

3.4. Técnicas e Instrumentos

3.4.1. Encuesta

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo, de manera mucho más económica que mediante entrevistas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) Mediante esta técnica de investigación se recopila información a través de un cuestionario de preguntas establecidas realizadas a trabajadores y empleadores del sector productivo de la ciudad de Guayaquil.

3.4.2. Entrevista.

Mediante esta técnica de investigación se recopilan diversos criterios de personas del segmento estudiado a través de un banco de preguntas, a fin de que dichos pronunciamientos sean una guía y un aporte a la tesis planteada. Para lo cual se ha consultado a expertos en el tema de derecho civil y laboral que aporten con las recomendaciones respectivas necesarias para lograr un contrato colectivo garantista de los derechos laborales.

3.5. Población y muestra

La población aproximada es de dos millones de habitantes aproximadamente que residen en el cantón Guayaquil enfocándose específicamente a los ciudadanos dentro de la población económicamente activa. Para la encuesta, la población está compuesta de los profesionales del derecho en libre ejercicio profesional, en la ciudad de Guayaquil.

Tabla 3 Población

| DETALLE | CANTIDAD |
|--|---------------|
| Profesionales del Derecho Provincia Guayas | <u>17.258</u> |
| Total | <u>17.258</u> |

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas (2020).

Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Muestra

La muestra para la presente investigación se compone de 3 grupos de trabajadores en distintas empresas, a los que se aplicó los instrumentos de la investigación, para lograr los objetivos de la presente investigación. Debido a la que el objeto de estudio, en este caso, se centra en un aspecto legal específico, se someterán a la aplicación del cuestionario, a la mayor viabilidad posible.

Para este tipo de estudio se procede a utilizar el muestreo probabilístico al azar simple del cual todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. De esta manera para obtener una muestra representativa de los sujetos de estudio, se procedió a aplicar la siguiente fórmula de muestreo probabilístico aleatorio simple:

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

En donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

$$n = \frac{17.258 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 (17.258 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = 376$$

Por tanto, la muestra estará conformada por 376 abogados en libre ejercicio profesional.

3.6. Análisis de los resultados de las encuestas realizadas

Encuesta a los profesionales en libre ejercicio

1. ¿Usted sabe que es la negociación del contrato colectivo?

Tabla 4. Negociación de contrato colectivo

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 96 | 78% |
| No | 27 | 22% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

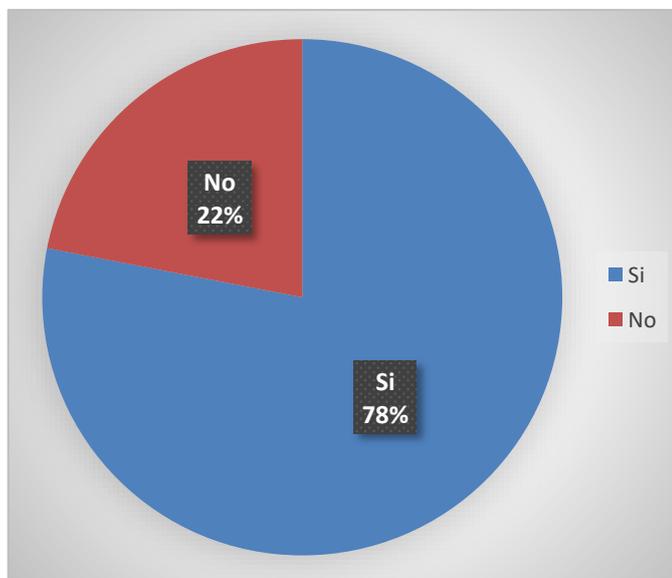


Gráfico 1 Negociación del contrato colectivo
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020)

Análisis: Dentro de la encuesta, sobre la negociación del contrato colectivo el 78% contestó que si conocían sobre este tema mientras que el 22% indicó que no conocen del tema.

2. ¿Usted sabe el tiempo de duración de la negociación colectiva establecida en el código de trabajo?

Tabla 5. Conoce el tiempo de duración de la Negociación

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|------------|
| Sí | 103 | 84% |
| No | 20 | 16% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

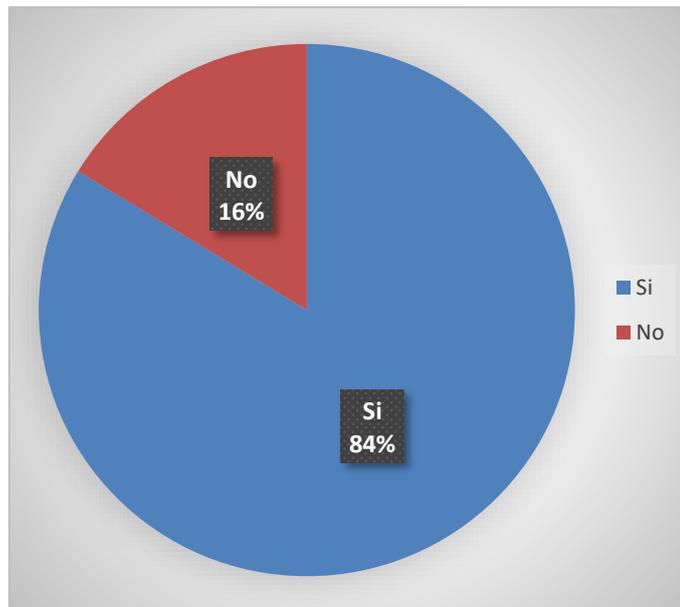


Gráfico 2 Tiempo duración de la Negociación
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Al respecto de si los abogados conocen el tiempo de duración de la negociación colectiva establecida en el código de trabajo, el 84% indicó si conoce el tiempo, mientras que el 16% afirma que no conocen el tiempo de duración de la negociación.

3. ¿Usted cree que la negociación del contrato colectivo reglada por el art. 224 del Código de Trabajo, se amplía mucho en cuanto a su resolución, por no existir un plazo determinado para su conclusión y elevación al Tribunal de Conciliación y Arbitraje en caso de desacuerdo?

Tabla 6. La Negociación es una figura que se amplía mucho en su resolución

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 75 | 61% |
| No | 48 | 39% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

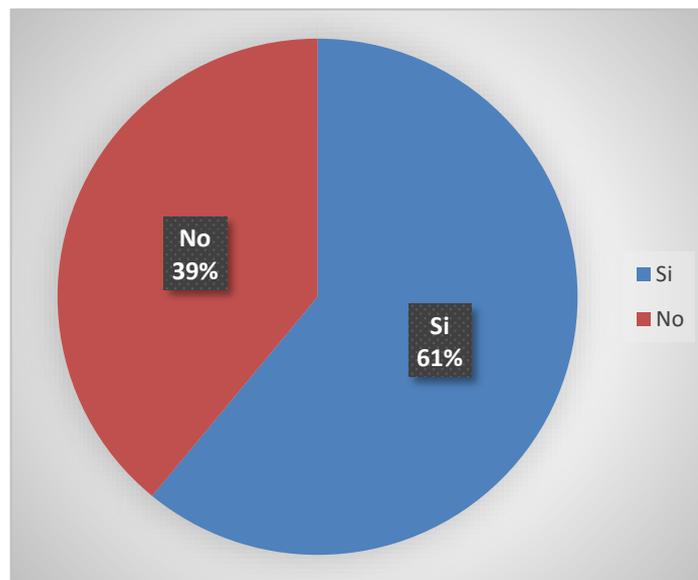


Gráfico 3 La negociación se amplía al resolverse
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Se les consultó a los abogados sobre si creen que la negociación del contrato colectivo es una figura que se amplía mucho en cuanto a resolver la misma, el 61 % indicaron que si, mientras que un 39% afirmó que no.

4. ¿Usted cree que la negociación del contrato colectivo al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al trabajador?

Tabla 7. La Negociación solo beneficia al trabajador

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 49 | 40% |
| No | 74 | 60% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

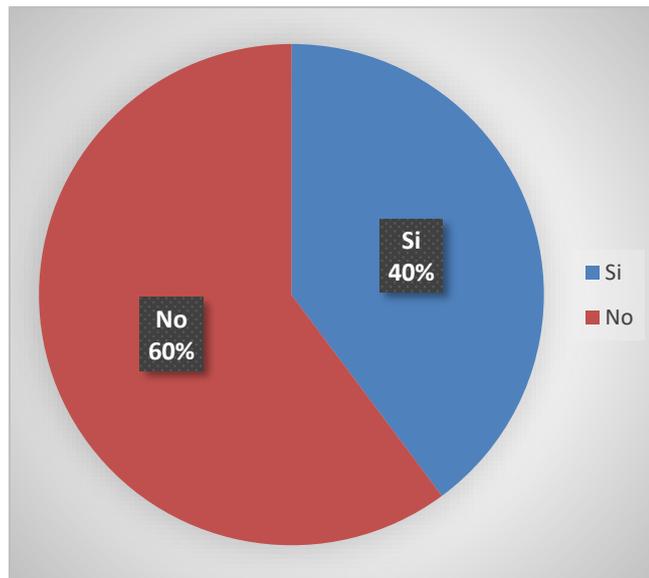


Gráfico 4 Negociación solo beneficia al trabajador
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Sobre si cree que la negociación del contrato colectiva al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al trabajador, el 60 % de los profesionales indicaron que si, mientras que un 40% de ellos afirmaron que no creen que la negociación del contrato colectiva al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al trabajador.

5. ¿Usted cree que la negociación del contrato colectivo al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al empleador?

Tabla 8 La negociación beneficia solo al empleador

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|------------|
| Sí | 68 | 55% |
| No | 55 | 45% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

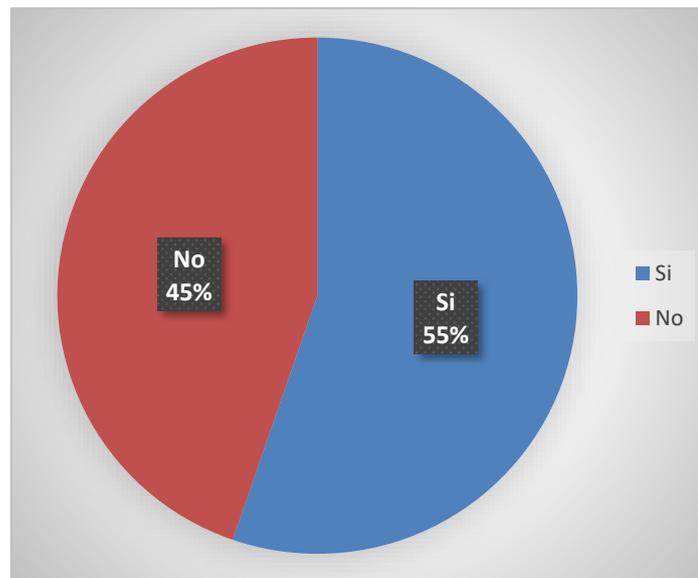


Gráfico 5 Negociación solo beneficia al empleador
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Sobre si cree que la negociación del contrato colectivo al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al empleador, el 55 % afirmaron que sí, mientras que un 45% indicó que no cree que la negociación del contrato colectivo al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al empleador.

6.- ¿Usted sabe que en la práctica diaria el tiempo de duración de la negociación colectiva se amplía mucho más?

Tabla 9. En la práctica, la Negociación se amplía

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|------------|
| Sí | 96 | 78% |
| No | 27 | 22% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

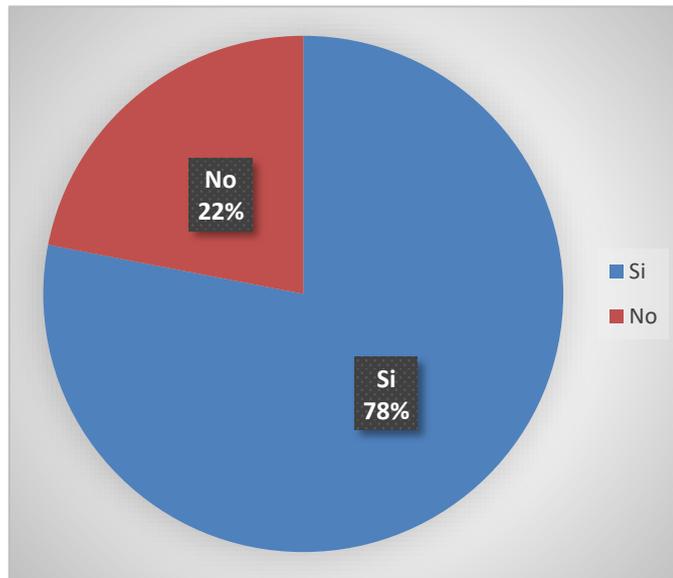


Gráfico 6 En la práctica la negociación se amplía
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil.
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Al respecto sobre si sabe que en la práctica diaria el tiempo de duración de la negociación colectiva se amplía mucho más, el 78% indicaron que si, mientras que un 22% afirmó que no sabe que en la práctica diaria el tiempo de duración de la negociación colectiva se amplía mucho más.

7. ¿Usted cree que la negociación colectiva al ampliarse mucho afecta el equilibrio de la relación laboral?

Tabla 10. La Negociación al ampliarse, afecta al equilibrio laboral

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 44 | 36% |
| No | 79 | 64% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020)

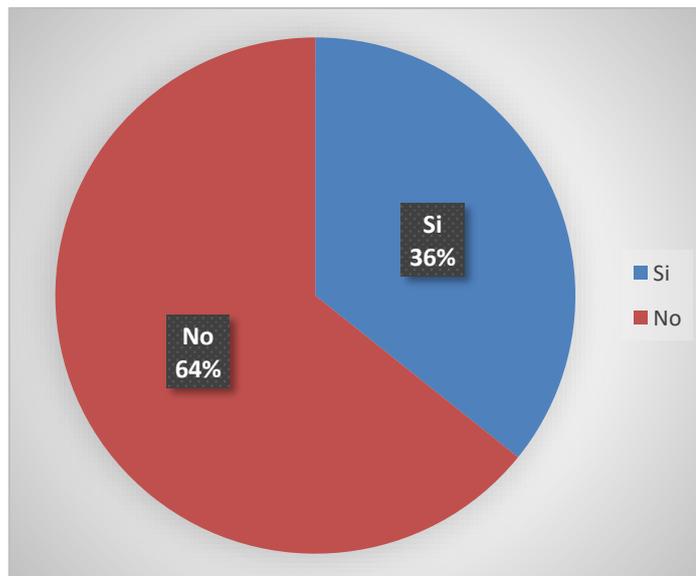


Gráfico 7 Negociación al ampliarse, afecta al equilibrio laboral

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Sobre si cree que la negociación colectiva al ampliarse mucho afecta el equilibrio de la relación laboral, el 64% de los profesionales afirmo que no, mientras que el 36% de los profesionales se inclinaron por que si creen que la negociación colectiva al ampliarse mucho afecta el equilibrio de la relación laboral.

8. ¿Usted cree que al no existir un plazo para establecerse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se estaría vulnerando la seguridad jurídica?

Tabla 11. Se vulnera la seguridad jurídica al no existir plazo

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|------------|
| Sí | 112 | 91% |
| No | 11 | 9% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

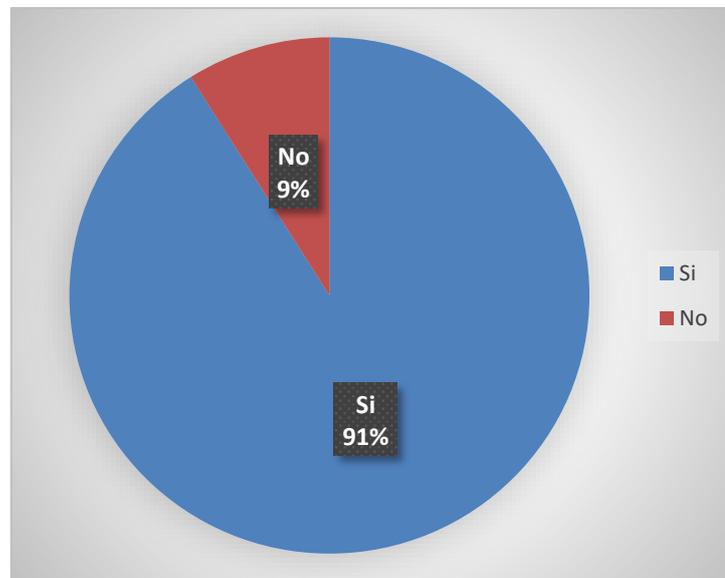


Gráfico 8 Se vulnera la seguridad jurídica al no existir plazo
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020)

Análisis: Sobre si cree que al no existir un plazo para establecerse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se estaría vulnerando la seguridad jurídica, el 91% afirmó que sí mientras que el 9% indicó que no cree que al no existir un plazo para establecerse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se estaría vulnerando la seguridad jurídica.

9. ¿Usted cree que cuando un contrato colectivo de trabajo se encuentra inactivo en su tramitación, sus efectos jurídicos se suspende, entre ellos los del art. 233 del Código de Trabajo?

Tabla 12. Efectos jurídicos de la negociación del contrato colectivo.

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|-------------|
| Sí | 79 | 64% |
| No | 44 | 36% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

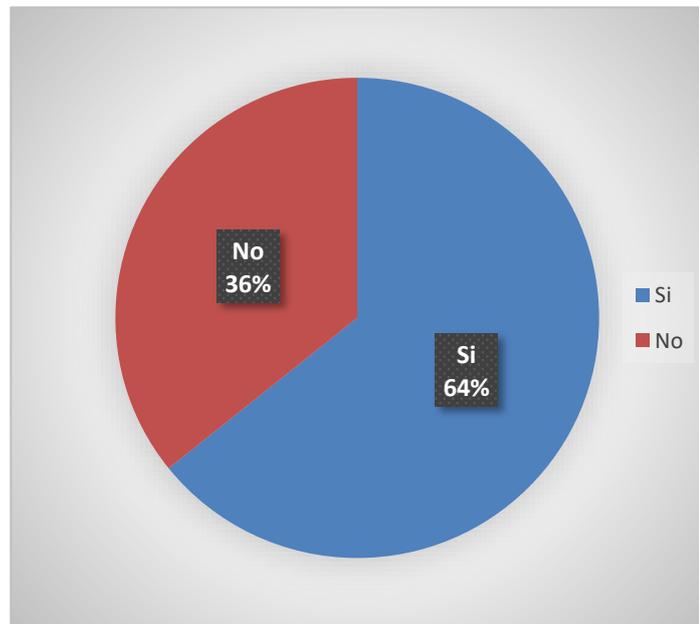


Gráfico 9 Al no existir plazo, los jueces decidirán diferente
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Sobre si cree que los efectos, entre ellos los del art. 233 del código de trabajo que se producen en la negociación del contrato colectivo, cesan cuando este ha dejado de ser impulsado, el 64% de los profesionales afirmo que sí, mientras que el 36% de ellos afirmó que no, por cuanto la ley no establece figuras extintivas de derecho, como el abandono de la negociación.

10. ¿Usted cree que es necesaria una reforma para definir los plazos para la negociación colectiva?

Tabla 13. Es necesaria una reforma para corregir los plazos

| Ítems | Resultados | Frecuencia |
|--------------|------------|------------|
| Sí | 101 | 82% |
| No | 22 | 18% |
| Total | 123 | 100% |

Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

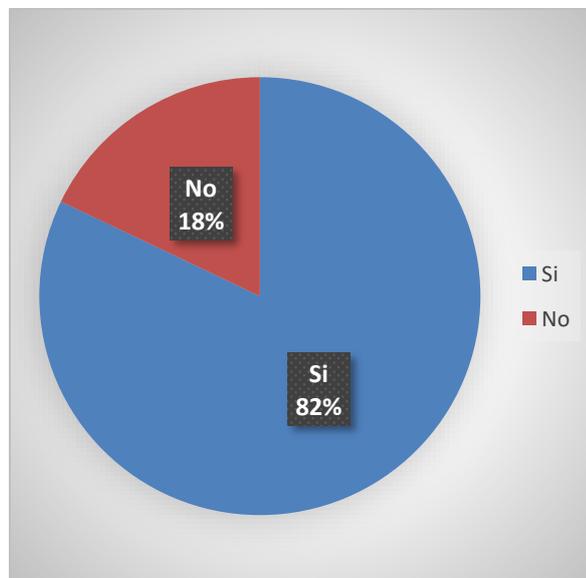


Gráfico 10 Es necesaria una reforma para corregir los plazos
Fuente: Abogados civilistas en ejercicio en Guayaquil
Elaborado por: Kichimbo, M. (2020).

Análisis: Sobre si cree que es necesaria una reforma para definir los plazos para la negociación colectiva, el 82% indicó que sí, mientras que el 18% afirmó que no cree que es necesaria una reforma para definir los plazos para la negociación colectiva.

La encuesta a los profesionales del derecho tuvo el objetivo de recopilar la opinión de ellos al respecto del conocimiento e información que manejan en cuanto a los contratos colectivos y los procedimientos o metodologías que utilizan en la práctica profesional, para ello se les realizó varias preguntas encaminadas a recopilar dicha información.

Y dentro de la encuesta, se concluye que el 78% si conocen sobre la negociación del contrato colectivo, un 84% conocen el tiempo de duración de la negociación colectiva establecida en el código de trabajo, consideran que la negociación del contrato colectivo es una figura que se amplía mucho en cuanto a resolver la misma (61 %) mientras que afirman que la negociación del contrato colectiva al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al trabajador (60 %) pero otros profesionales creen que la negociación del contrato colectivo al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al empleador (55 %).

Coinciden que en la práctica diaria el tiempo de duración de la negociación colectiva se amplía mucho más (78%), afirman que la negociación colectiva al ampliarse mucho no afecta el equilibrio de la relación laboral (64%) muy a pesar de que al no existir un plazo para establecerse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se estaría vulnerando la seguridad jurídica, con lo que están de acuerdo (91%). Afectándose el procedimiento sobre los Jueces al no tener plazos definidos en la negociación del contrato colectivo dentro del código ya que darían decisiones diferentes en cada sentencia (64%), por lo que consideran que es necesaria una reforma para definir los plazos para la negociación colectiva (82%) que incluya términos y plazos adecuados y razonables donde ambas partes puedan acordar la negociación colectiva.

3.7. Entrevistas aplicadas

Para la recopilación de las entrevistas se seleccionó a un empleador (E¹), un dirigente gremial (E²) y un experto en derecho laboral (E³). A continuación, las preguntas y respuestas obtenidas, que se utilizaron en la entrevista

1. ¿Ha manejado contratos colectivos?

E1: Sí, cada 4 años se renuevan los contratos colectivos aquí. Hay veces que hay más de un contrato colectivo, dependiendo de la necesidad de producción.

E2: Dentro de lo que cabe siempre es un contrato cada 2 años, se busca siempre renovar los contratos para garantizar la estabilidad.

E3: Por lo general aquí, se dan contratos de 2 o 4 años.

2. ¿De cuántos empleados se ha determinado para elegir un contrato colectivo?

E1: Por lo general viene la Asociación de empleados y se revisa el proyecto colectivo para dar paso al contrato colectivo, pero no se tiene un número máximo especificado, solo que se presenten como asociación que mínimo son 15 personas dentro de la misma para que tenga legalidad.

E2: El número ideal para conformar las asociaciones de trabajadores casi siempre debe ser el número de trabajadores, pero no todos quieren incluirse, pero es una minoría que a la larga se beneficia de lo que como contratos colectivos podemos lograr.

E3: El Código de Trabajo en el Art. 447, obliga que las Autoridades del Trabajo a que auspicien y fomenten la conformación de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, que cumplan con las formalidades y finalidades legalmente establecidas. Se limita el derecho a las empresas o negocios que no tengan por lo menos treinta trabajadores.

¹ Ing. Ma. Carmen Granda – Directora de TTHH

² Ing. Carlos Cacao O. – Presidente Asociación empleados y trabajadores “Unidos en el trabajo”

³ Ab. Juan Campos Carbo – Asesor Jurídico de Aso. Remuneradas del Hogar.

3. ¿Realizan la contratación de servicios tercerizados constantemente?

E1: No.

E2: En estos momentos y con el Mandato Constituyente, no se permite este tipo de servicios, pero en la práctica si existe.

E3: La tercerización no esta dentro del marco legal vigente, porque el artículo 327 de la Constitución prohíbe este tipo de alternativas que menciona literalmente: “Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras”.

4. ¿Qué beneficios ha podido identificar al momento de manejar un contrato colectivo?

E1: Los beneficios de ley, no se ha negociado nada distinto a lo que tendrían un contrato individual, solo que estos que son en grupo permiten pensar al empresario sobre el valor de salida que tendrían los empleados si se rompiera o desistiera de un contrato colectivo, a diferencia del individual que es una persona y no implica un alto costo de sacarlo. Adicionalmente, tienen bonos de descuentos, uniformes sin costo de reposición, bono para estudiantes con alto rendimiento académico, entre otros.

E2: Casi todos los contratos colectivos que hemos planteado tienen la finalidad de mejorar los sueldos y la estabilidad laboral, cosa que de manera individual, es posible pero sin mucho peso. En el bloque de asociación ya son varias las garantías y las responsabilidades para el empleador.

E3: Un contrato colectivo tiende a darle los mismos beneficios que un contrato individual, aquí el beneficio adicional es la gestión del representante del gremio y las mejoras que, desde esta instancia, pueden obtener.

5. ¿Cómo regularizan las acciones del contrato colectivo?

E1: Bueno, actualmente nos movemos con el mecanismo tradicional, se plantea el proyecto, se lo gestiona para registrar el contrato en el Ministerio de Trabajo. Si hay cambios o alguna situación que afecta al contrato, se llama a reunión a través de correos o comunicados de cartelera.

E2: Nosotros planteamos los objetivos del contrato dentro de un proyecto colectivo, nos reunimos con las personas de Talento Humano para que sea revisado y aprobado, si es necesario nos reunimos con los dueños para demandar las garantías y derechos. Si no, solo con los de TTHH.

E3: En la práctica se lleva un tiempo hacer el proceso de contrato colectivo, lo mas complicado es entrar en la negociación y revisar los términos del contrato en lo que respecta a beneficios y plazos. Algunas veces ocurre que los empleados y empleadores tienen diferencias donde se aplica la mediación para lograr una resolución para ambas partes. Pero en general, las asociaciones o comités, presentan un plan a la empresa, estos los revisan y si están de acuerdo, lo registran frente a la autoridad laboral.

6. ¿Cómo calificaría la comunicación entre representante gremial y los empleados representados?

E1: Creo que aunque el representante es una persona elegida por la mayoría, pueden ocurrir tergiversaciones al respecto de los acuerdos y las formas de aplicación. Por lo general y luego de llegar a un consenso, lo que se realiza es una reunión ampliada para poner a todos nuestros empleados, al tanto de los parámetros acordados dentro de un contrato colectivo. Lo mismo hacemos en el individual.

E2: La califico como Muy buena, ya que nosotros los representantes siempre estamos atentos a los cambios o negociaciones, hacemos los seguimientos y antes nos reuníamos, ahora tenemos una cartelera, pero para aquellos que están lejos de la cartelera hay correos. Y también tenemos los grupos de whatsapp que nos han ayudado a resolver mucho cuando son imprevistos.

E3: Creo que es regular. Porque muchas veces el representante no es totalmente honesto con su asociación y se guarda ciertas cosas que deben ser discutidas o ampliadas, desde la óptica del colectivo, pero no hay un representante que sea perfecto y que cumpla a cabalidad con toda la transmisión de información ya que el, al igual que los demás es un empleado también y debe cumplir horarios, y en otras ocasiones, puede que su relación cercana con los empleadores haga cambiar su perspectiva sobre los verdaderos objetivos del contrato y no cumpla a cabalidad la función encomendada.

7. ¿Cómo se manejan los cambios en el marco legal laboral posterior a la suscripción de un contrato colectivo?

E1: En el caso que exista un cambio sustancial en el marco legal, se analiza la situación para saber si se puede mantener el contrato colectivo o si se requiere de alguna reunión o adendas que son lo que se ha manejado ocasionalmente, en el caso de que falté poco tiempo para su finalización, se incorporan los cambios en el siguiente contrato colectivo.

E2: Se cambió la ley y se aplica a los contratos colectivos con el menor tiempo posible, pero en algunos casos se debe esperar al siguiente contrato para que esos cambios surtan efecto.

E3: Siempre es importante que se actualicen los contratos colectivos con las nuevas normas o marco legal vigente, así se mantiene en orden todo lo previsto.

8. ¿Cuáles serían las recomendaciones que tendría para aplicar el modelo de contrato colectivo?

E1: Establecer un consenso y socialización previa a mostrar un plan de contrato colectivo, ya que con eso se reduce el tiempo del proceso de acordar el programa de contrato colectivo y no tenemos sorpresas con los empleados cuando se esté haciendo la inducción posterior a la firma del contrato colectivo.

E2: Mantener una actualización permanente del marco legal vigente laboral para conocer los derechos que nos correspondan y en base a ello llegar a una negociación adecuada en los términos y plazos donde se beneficie ambas partes, porque lo que necesitamos lo tienen ellos que son las plazas de trabajo mientras que lo que ellos requieren son mano de obra que la tenemos nosotros.

E3: Las recomendaciones van en función de que todos los involucrados deben tener clara sus partes y compromisos, así mismo que el contrato colectivo es una garantía de bloque pero que no siempre puede salvar al empleado si realiza contravenciones graves a la empresa, hay límites que se gravan como individuales y colectivos.

Dentro de las entrevistas se pudo recopilar los elementos esenciales que deben tenerse en cuenta al momento de concebir un contrato colectivo, entre otras cosas como los beneficios y el plazo del mismo. En cuanto a los entrevistados todos manejan contratos colectivos desde sus áreas de especialización, lo que hace un aporte significativo al contexto de esta investigación.

Entre los elementos esenciales del contrato colectivo está el hecho de que una empresa puede suscribir un contrato colectivo cuando tenga un número de empleados mayor a 30 personas, por su parte las asociaciones o comité son constituidos por un mínimo de 15 personas, con la equivalencia de un 25% de la nómina de empleados, mientras que un sindicato puede constituirse con un 50% más uno, de la nómina de trabajadores, esto en concordancia con el Código de Trabajo en el Art. 447 que obliga a las Autoridades del Trabajo a que auspicien y fomenten la conformación de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, que cumplan con las formalidades y finalidades legalmente establecidas.

Dentro de la práctica profesional, ninguno ha impulsado un caso de tercerización, por lo que no es una vía que garantice la estabilidad y en concordancia con el artículo 327 de la Constitución prohíbe este tipo de alternativas que menciona literalmente: “Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona

empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras”.

Los beneficios que se aluden al tener un contrato colectivo se centran en mantener los beneficios de ley como primera y fundamental objetivo del contrato, llámese aportes al seguro social, fondos de reserva, seguro social y similares; un segundo objeto sería contar con un apropiado pago de compensaciones salariales acorde a la producción generada en la que están inmersos rubros como: comisiones por ventas o producción, utilidades y compensaciones por antigüedad que son negociadas dentro del proyecto del contrato colectivo; y un tercer ítem dentro de un contrato colectivo son todos los beneficios acordados directamente con el empresario o empleados donde se puede identificar: una compensación del 10% de la RMU otorgada en el término del año lectivo para los colaboradores que sus hijos hayan obtenido puntaje académico de 9 y 10 (por cada hijo); las liquidaciones de quienes estaban amparados bajo esta modalidad de contrato les corresponde el 5% adicional del valor neto a pagar por ser miembro del comité de empresas o asociación, el pago del 10% de un bono de vacaciones independientemente de lo que la ley ampara y las reposiciones de uniformes a los miembros del comité o asociación se les hacía sin costos las veces que fueran necesarias

El mecanismo de regulación inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo, donde se incorpora la justificación de los elementos que se desean pedir, dando su importancia y urgencia, posteriormente se agenda reuniones con los empleados en sesión ampliada, dentro de comité y posterior un proceso de negociación para ajustar o aprobar el proyecto de contrato colectivo, corresponde a la empresa o parte empleadora que haga la regularización correspondiente con el ente de control que es el Ministerio de trabajo.

Los entrevistados coincidieron en que un elemento indispensable dentro de la negociación y a fin de evitar futuras controversias, es la comunicación que el representante de la asociación haga con los empleados, ya que en muchas ocasiones no se sistematiza adecuadamente lo que ocurre en el proceso de negociación y se llega a un proceso conflictivo donde el representante no ha cumplido como tal, y los empleados sufren las consecuencias de estas fuera de contrato por llevar largas prorrogas, perjudicando a ambas partes, asimismo, una adecuada comunicación

permitirá que todos los involucrados reflexionen sobre las prioridades impuestas y concreten acuerdos que sean beneficiosos para todas las partes.

El manejo de los contratos colectivos frente a algún cambio de la ley que los ampara es manejado de manera inmediata y considerando la urgencia y prioridad, por lo que se verá la necesidad de crear un nuevo documento, pero también se velará por que el proyecto como tal, no sea afectado por las adendas que este contrato colectivo lleve adelante.

Entre las recomendaciones dadas por los especialistas se encuentran:

- Establecer un consenso y socialización previa a mostrar un plan de contrato colectivo, ya que con eso se reduce el tiempo del proceso de acordar el programa de contrato colectivo y no tenemos sorpresas con los empleados cuando se esté haciendo la inducción posterior a la firma del contrato colectivo.
- Mantener una actualización permanente del marco legal vigente laboral y en base a ello llegar a una negociación adecuada en los términos y plazos donde se beneficie ambas partes.
- Todos los involucrados deben tener clara sus partes y compromisos, así mismo que el contrato colectivo es una garantía de bloque pero que no siempre puede salvar al empleado si realiza contravenciones graves a la empresa, hay límites que se gravan como individuales y colectivos.

CONCLUSIONES

- Dentro de los objetivos planteados dentro de la presente investigación se realizó la Identificación, mediante la revisión de la doctrina laboral vinculante, la problemática de la negociación del contrato colectivo (objetivo 1), y fundamentalmente se determina que la Declaración Universal de los Derechos del Hombre es su principal eje, en virtud de que la misma considera o establece que la aspiración más elevada es el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencia, que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión (artículo 1,2,3,4,6,7). Otro de los elementos doctrinales surge de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre así como de la Convención Americana (Pacto de San José de Costa Rica) que, entre otros derechos rescata los derechos a la vida, a la libertad, a la seguridad e integridad de la persona, el derecho de igualdad, derecho a la preservación de la salud y al bienestar, derecho al trabajo y a una justa retribución, derecho al descanso y a su aprovechamiento, derecho de justicia y fundamentalmente rescata el derecho de asociación en su artículo XXII donde se afirma que toda persona tiene derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

Finalmente, las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los gobiernos, empleadores y trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo OIT, estableciendo lo que actualmente rige los principios y derechos fundamentales e irrenunciables en el ámbito laboral, recopilados en los convenios son “fundamentales” ya que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Por otra parte, se estableció el poder Determinar criterios jurisprudenciales y/o judiciales sobre casos de negociación de contrato colectivo de trabajo (objetivo 2), se evidenció que la opinión de los juristas estaba dividida, mientras que otros profesionales fundamentaron sus criterios sobre la obligatoriedad o no, establecidas dentro de un contrato colectivo y su cumplimiento total por parte del grupo beneficiario, en lo que acuerdan es que en definitiva si existe un documento y este es el contrato; los jueces discrepaban en sus criterios judiciales en cuanto a la aplicabilidad de los efectos jurídicos que produce la negociación del contrato colectivo, entre ellos la prohibición expresa que mientras dure la negociación del contrato, el patrono no puede despedir a sus trabajadores. En este punto cabe destacar, que los jueces desde un punto de vista discrecional, establecían o creaban derecho al declarar archivadas las negociaciones producto de su inactividad.
- Para finalizar, se propone mediante proyecto de ley al legislativo, la reforma del art. 224 del Código de Trabajo (objetivo 3), por cuanto se concluye en que la falta de determinación de plazos mínimos y máximos en el art. 224 del Código de Trabajo, trae como consecuencia un retardo injustificado tanto en la propuesta o deducción de la reclamación ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje como en su conformación y que esto produce que no se concluya la negociación del contrato colectivo en plazos razonables.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda en estricto apego a las leyes que rige nuestro Estado y cumpliendo con el principio de la seguridad jurídica, REFORMAR el artículo 224 del Código de Trabajo estableciendo un plazo máximo para llevarse a cabo la respectiva negociación de contrato colectivo de trabajo.
- A pesar de que se conoce que el código si establece un plazo respectivo de 15 a 30 días que puede extenderse de forma indefinida si las partes así lo solicitare. En la práctica el plazo descrito no se cumple; sino más bien se extiende por un plazo, por un término sin fin. La falta de estipulación de plazos fatales conlleva a una incertidumbre en la falta de acuerdo para la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conllevando esto a que se extienda dicha negociación por meses e incluso años sin conclusión favorable o desfavorable al gremio de trabajadores o empleador.
- Si en la norma jurídica antes descrita o citada, determinara de forma expresa un plazo fatal para la conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con el objeto de cesar esta dilación o retardo injustificado en la cual incurren los intervinientes de la negociación, se podría alcanzar la celeridad procesal tendiente a hacer cesar de forma inmediata la trasgresión de derechos sociales laborales a la estabilidad, igualdad y protección del trabajador frente a su empleador con la suscripción de los correspondientes contratos colectivos de trabajo tendientes al reconocimiento de mejores derecho laborales.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Objetivo

Con la finalidad de que materializar el tema investigado y estudiado se propone realizar un proyecto de LEY REFORMATORIA AL ART. 224 DEL CODIGO DE TRABAJO, cumpliendo con la legislación aplicable a los proyectos de ley, el principio de legalidad, seguridad jurídica sobre la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Que el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que: El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. (Asamblea Nacional, 2008)

Que el inciso 8 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que, “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.”

4.2. Desarrollo de la propuesta

Revisado cada uno de los preceptos jurídicos del tema de estudio, como lo son la doctrina, normas legales, así como los aportes de los profesionales, y por supuesto las encuestas, es necesario hacer la reforma que se plantea. Es importante recalca que la norma constitucional nos estipula el derecho a la seguridad jurídica, es decir, garantizar este principio muy importante para los ciudadanos y en este caso de estudio, junto con el derecho laboral. Lo que se quiere lograr con la propuesta planteada es la seguridad jurídica como ya se dijo anteriormente, ya que existe un vacío legal en el artículo 224 del Código del trabajo, porque nos deja una brecha abierta de cuanto al tiempo que dura la negociación, si bien es cierto en el código se establece el plazo, pero en la práctica dura años ya que, tampoco establece en dicho articulado el tiempo para llevarse a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y de este modo deja mucha amplitud al momento de emitir una sentencia, y con ello afecta a cualquiera de las partes y lo que busca la Constitución o mejor dicho el principio planteado es seguridad.



LEY REFORMATORIA AL ART. 224 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

CONSIDERANDO:

QUE, el artículo 1 de la Constitución de la República, publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre del 2008, establece que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

QUE, el artículo 6 de la Constitución de la República, establece Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos gozaran de los derechos establecidos en la Constitución.

QUE, el artículo 82 de la Constitución de la República, establece el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicada por las autoridades competentes.

QUE, el Código de trabajo en su artículo 224, no estable un plazo máximo por el cual se podrá ampliar la negociación del contrato colectivo de trabajo previo al conocimiento del tribunal de Conciliación y Arbitraje, como tampoco establece un tiempo para deducir ante este, la correspondiente reclamación para su resolución.

Por lo expuesto, La Asamblea Nacional en uso de sus Facultades establecidas en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL ART. 224 DEL CODIGO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1: Sustitúyase el primer inciso del art. 224 del Código de Trabajo, por el siguiente texto:

Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que cualesquiera de las partes comuniquen al inspector de trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación, mismo que no podrá ser superior a quince días.

ARTÍCULO 2: Añádase luego del primer inciso del artículo 224 del Código de Trabajo un inciso con el siguiente texto:

En caso de no llegar a un acuerdo las partes intervinientes en la negociación del contrato colectivo, y que por ende la controversia deba de subir al tribunal de conciliación y arbitraje para su trámite y posterior resolución; la parte que se crea con derecho a presentar la reclamación correspondiente, deberá de realizar la misma dentro del término de diez días posteriores al vencimiento de los plazos establecidos en el inciso precedente. Recibida la Reclamación y calificada por el tribunal, este se integrará y reunirá en un plazo no menor a quince ni mayor a veinte días en donde dará a conocer su resolución que pone fin al proceso de negociación del contrato colectivo de trabajo. Vencido el término otorgado para la reclamación, sin que se haya deducido la misma, se archivara el proyecto de contrato colectivo en los puntos en desacuerdo, sin perjuicio de que luego de haber transcurrido seis meses se pueda volver presentando el mismo.

ARTÍCULO 3: La presente ley reformativa entrara en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en el edificio de la Asamblea Nacional, D.M. Quito a los 23 días del mes de noviembre de 2020.

F. Presidente de la Asamblea Nacional. F. Secretaria General de la Asamblea Nacional

BIBLIOGRAFÍA

- ACNUDH. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.
- Alfaro, V. (2009). *Glosario de terminos derecho laboral*. Obtenido de
http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf.
- Andrea, C. (2012). *Semejanzas y diferencias entre asociación, sindicato y comité de empresa*. Obtenido de
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3237/1/Coellar%20Cando%20Andrea%20Catalina.pdf>.
- Aránguiz, T. (2018). *CARACTERÍSTICAS CONTRATO COLECTIVO Y CONVENIO COLECTIVO*.
Obtenido de
http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/caracteris_contrato_colectivo.pdf.
- Arias, F. (2014). *El Proyecto de Investigación*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de
<https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Mandato constituyente nro. 8*. Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf>.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución 2008*. Obtenido de
https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf.
- Asamblea Nacional. (2009). *Decreto ejecutivo 225*. Obtenido de
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Decreto-Ejecutivo-225.pdf.
- Asamblea Nacional. (2012). *Código de Trabajo*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2019, de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>.
- Asamblea Nacional. (2015). *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR*. Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>.
- Asamblea Nacional. (2016). *Ley Orgánica para promoción del Trabajo Juvenil*. Obtenido de
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/03/Ley-Laboral.pdf>.
- Ayala, P. (2011). *Políticas públicas sobre juventud en Ecuador desde 1980*. Recuperado el 12 de Agosto de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3095/1/06->

DE-Ayala.pdf: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3095/1/06-DE-Ayala.pdf>

Baltazar, K. (2017). *MÉTODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2019, de <http://es.calameo.com/books/0042737969084ce2427ac>.

Bastidas, M. (2017). *Propuesta metodología para la valoración participativa*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2019, de <http://www.museoscolombianos.gov.co/fortalecimiento/comunicaciones/publicaciones/Documents/Propuesta%20metodologica%20para%20la%20valoracion.pdf>.

Cámara de Comercio de Guayaquil. (2019). *Cámara de Comercio de Guayaquil*. Obtenido de http://www.lacamara.org/website/por_que_ser_socio/hagase_socio_ya/.

Capacitacion. (2015). *Trabajo*. Obtenido de http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20Trabajo.pdf.

Chiriboga, G. (2016). *La concertación social en el Ecuador actual*. Obtenido de https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1501&context=abya_yala.

COIP. (2008). *CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL*. Asamblea Nacional.

Congreso Nacional. (Agosto de 2019 de 1991). *Ley núm. 133, reformatoria al Código del Trabajo*. Recuperado el 22, de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=26599&p_country=ECU&p_classification=01.02.

Congreso Nacional. (1995). *LEY DE PASANTÍAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL*. Recuperado el 24 de Agosto de 2019, de <https://www.fiec.espol.edu.ec/resources/pasantias/leyPasantias.pdf>.

Congreso Nacional. (2000). *LEY PARA LA TRANSFORMACION*. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/trole.pdf>.

Congreso Nacional. (2005). *Código de trabajo*. Recuperado el 8 de Agosto de 2019, de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/l.2+Base_Legal+Codigo+de+Trabajo.pdf?version=1.0.

Congreso Nacional. (2005). *Ley de zonas francas*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de http://portal.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/LEY_DE_ZONAS_FRANCAS.pdf
http://portal.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/LEY_DE_ZONAS_FRANCAS.pdf

Congreso Nacional. (2014). *Ley de Regimen de Maquila y contratación laboral a tiempo parcial*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/13.-Ley-de-Regimen-de-Maquila-y-Contratacion-laboral-a-Tiempo-Parcial.pdf>.

- Congreso Nacional. (19 de Mayo de 2017). Código del Trabajo. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 diciembre 2005. Recuperado el 7 de Octubre de 2019
- Consejo Nacional de Planificación. (2017). *La Planificación Nacional para el Desarrollo*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuadorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf>.
- Constitución de la República. (2015). *Régimen del Buen Vivir*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/LIBRO%20buen%20vivir/files/assets/downloads/page0037.pdf>.
- Convención. (1978). *Pacto de San José de Costa Rica*. Recuperado el 5 de Octubre de 2019, de <http://www.derechopenalenlared.com/legislacion/pacto-san-jose-costarica.pdf>.
- Dávalos, J. (2015). *Derecho del trabajo*. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>.
- Diccionario de términos jurídicos. (s.f.). *Comunidad de Madrid*. Recuperado el 18 de Julio de 2019, de <https://www.comunidad.madrid/servicios/justicia/diccionario-terminos-juridicos>
- Ecoestrategia. (2014). *GLOSARIO AMBIENTAL*. Obtenido de <http://www.ecoestrategia.com/articulos/glosario/glosario.pdf>.
- Ecured. (2020). *Investigación social*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_social.
- Educación Obrera. (1999). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf.
- Enciclopedia jurídica. (2014). *Enciclopedia jurídica*. Obtenido de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-constitucional/derecho-constitucional.htm>.
- Enciclopedia Online Euston. (2020). *¿Qué es el derecho laboral?* Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <https://www.euston96.com/derecho-laboral/>.
- Estrella, C. (2019). *La libertad Sindical en los Convenios Internacionales*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019, de <https://www.derechoecuador.com/la-libertad-sindical-en-los-convenios-internacionales>.
- FAO. (2019). *Protección Social*. Obtenido de <http://www.fao.org/social-protection/overview/whatissp/es/>.

- Galicia, B. (2013). *El delicado equilibrio empleador-empleado*. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <https://www.buenosnegocios.com/notas/empleados/el-delicado-equilibrio-empleador-empleado-n354>.
- García-Allen, J. (2019). *Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas*. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/piramide-de-maslow>.
- Gómez bastar, S. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: RED TERCER MILENNIOS.C.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación Sexta edición*. México: Mac Graw Hill Education. Recuperado el 20 de Marzo de 2019
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2016). *Metodología de La Investigación*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>.
- ILO.Org. (2017). *Negociación colectiva*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_541213.pdf.
- Incluyendome.net. (2014). *Qué es la inclusión*. Obtenido de <https://www.incluyeme.com/que-es-la-inclusion-2/>.
- Instituto de Investigaciones jurídicas. (2016). *Derecho del trabajo*. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2018). *Documento metodológico ENEMDU*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Documento_Metodologico_ENEMDU.pdf.
- Jimenez, A. (2019). *Cómo negociar en las empresas*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/tipos-de-negociacion-en-la-empresa/>.
- Jimenez, R. (1998). *Estudios descriptivos*. . Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf.
- La Estrella. (2009). *Sindicalización como derecho fundamental*. Obtenido de <http://laestrella.com.pa/opinion/columnistas/sindicalizacion-como-derecho-fundamental/23753484>.
- Lastra, M. (2016). *LA LIBERTAD SINDICAL*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3636/4413#N1>.

- M, A. (26 de 08 de 2019). *Infoempleo*. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/ontrato-colectivo-trabajo#:~:text=Un%20contrato%20colectivo%20de%20trabajo,en%20obligaciones%20para%20ambas%20partes.>
- Manuel, O. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan.
- Materiales de Construcción. (2019). *MATERIALES PÉTREOS: Clasificación, propiedades y más*. Obtenido de <https://www.materialesdeconstruccion.info/materiales-petres/>.
- Mejía, A. (2012). *Partidos políticos:el eslabón perdido de la representación*. Obtenido de <http://www.flacso.org.ec/docs/antdemmejia.pdf>.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2019). *Glosario Laboral*. Recuperado el 12 de Julio de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>.
- OEA. (2015). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>.
- OIT. (1932). *C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO.
- OIT. (1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO.
- OIT. (1950). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:::P12100_ILO_CODE:C087.
- OIT. (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO.
- OIT. (1959). *C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO.
- OIT. (1973). *C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO.

- OIT. (1998). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>.
- OIT. (2000). *LA NEGOCIACION*. Recuperado el 24 de Julio de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf.
- OIT. (2019). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>.
- Olleta, J. E. (2020). *MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO*. Obtenido de <https://www.torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>.
- ONU. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenios y recomendaciones*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>.
- QuestionPro. (2020). *¿Qué es la Investigación Exploratoria?* Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/>.
- Raffino, M. E. (30 de 05 de 2020). *Concepto.de*. Recuperado el 11 de Marzo de 2020, de <https://concepto.de/trabajador/>
- Ramírez, T. (2010). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019
- Ramos, F. (22 de 1 de 2018). *diccionario.leyderecho.org*. Recuperado el 23 de Julio de 2019, de <https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>
- Ratificaciones de Convenios fundamentales por país*. (2011). Recuperado el 5 de Octubre de 2019, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:10011:::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F.
- Rodriguez , M. (2013). *“EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA RELACION LABORAL ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR*. Guayaquil: ULVR. Recuperado el 28 de Julio de 2019
- Rodriguez, M. (2011). *Experto en relaciones laborales*. Recuperado el 19 de Marzo de 2020, de <http://www.fudepa.org/FudepaWEB/Actividades/FSuperior/ExpRRLL.pdf>.
- RomeroLeroux, K. (2015). *Breve historia de los partidos políticos*. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/breve-historia-de-los-partidos-politicos>.

- Sánchez, A. (2014). *Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales*. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-los-jovenes-frente-al-empleo-S1870467014706670>.
- Seguridad Jurídica. (11 de 5 de 2017). *Significados.com*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2019, de <https://www.significados.com/seguridad-juridica/>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2003). *Diccionario Jurídico*. Recuperado el 15 de Agosto de 2019, de <http://diccionariojuridico.mx//listado.php/termino/?para=definicion&titulo=termino>
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta S.R.L. Recuperado el 12 de Julio de 2019
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico elemental*. Heliasta S.R.L. Recuperado el 12 de Diciembre de 2019
- Torres, G. C. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta .
- Trebilcock, A. (2011). *RELACIONES LABORALES Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS*. Recuperado el 15 de Julio de 2019, de <https://www.insst.es/InsstWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>.
- Trueba, A. (1941). Derecho procesal del trabajo. *Investigaciones jurídicas*.
- UNID. (2010). *Derecho laboral*. Obtenido de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdI/ejec/AE/DL/S01/DL01_Lectura.pdf.
- Vaamonde, J. (Junio de 2013). *El sexismo en el lugar de trabajo*. Recuperado el 29 de Julio de 2019, de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.903/te.903.pdf>.
- Vallejo, G. A. (6 de Enero de 2010). *DerechoEcuador.com*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de <https://derechoecuador.com/la-seguridad-juridica>
- Weller, J. (2009). *regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Recuperado el 2 de Septiembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1986/1/S3311N964E2009_es.pdf.

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta



ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO, CANTÓN GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS.

Objetivo:

Conocer el punto de vista de los abogados en libre ejercicio sobre el tema de la negociación colectiva.

| Preguntas | Si | No |
|---|----|----|
| 1.- ¿Usted sabe que es la negociación del contrato colectivo? | | |
| 2.- ¿Usted sabe el tiempo de duración de la negociación colectiva establecida en el código de trabajo? | | |
| 3.- ¿Usted cree que la negociación del contrato colectivo es una figura que se amplía mucho en cuanto a resolver la misma? | | |
| 4.- ¿Usted cree que la negociación del contrato colectiva al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al trabajador? | | |
| 5.- ¿Usted cree que la negociación del contrato colectiva al ampliarse mucho es una figura que solo beneficia al empleador? | | |
| 6.- ¿Usted sabe que en la práctica diaria el tiempo de duración de la negociación colectiva se amplía mucho más? | | |
| 7.- ¿Usted cree que la negociación colectiva al ampliarse mucho afecta el equilibrio de la relación laboral? | | |
| 8.- ¿Usted cree que al no existir un plazo para establecerse el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se estaría vulnerando la seguridad jurídica? | | |
| 9.- ¿Usted cree que los Jueces al no tener plazos definidos en la negociación del contrato colectivo dentro del código, darían decisiones diferentes en cada sentencia? | | |
| 10.- ¿Usted cree que es necesaria una reforma para definir los plazos para la negociación colectiva? | | |



Nombre: _____

Cargo actual: _____

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS RELACIONADAS A LA TESIS DE PREGRADO, CON EL TEMA "TÉRMINOS DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS PARA EL EQUILIBRIO EN LA RELACIÓN LABORAL"

- 1.- ¿Ha manejado contratos colectivos?**
- 2.- ¿De cuántos empleados se ha determinado para elegir un contrato colectivo?**
- 3.- ¿Realizan la contratación de servicios tercerizados constantemente?**
- 4.- ¿Qué beneficios ha podido identificar al momento de manejar un contrato colectivo?**
- 5.- ¿Cómo regularizan las acciones del contrato colectivo?**
- 6.- ¿Cómo calificaría la comunicación entre representante gremial y los empleados representados?**
- 7.- ¿Cómo se manejan los cambios en el marco legal laboral posterior a la suscripción de un contrato colectivo?**
- 8.- ¿Cuáles serían las recomendaciones que tendría para aplicar el modelo de contrato colectivo?**