



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA: DERECHO

TESIS DE GRADO

TEMA:

**“ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE
NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA
EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA”**

Tesis presentada previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador.

Autor:

Flores Pazmiño Paúl Fernando.

Director:

MSc. José Luis Endara Puga

Latacunga-Ecuador
Diciembre del 2011

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA”**, son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....
Paúl Fernando Flores Pazmiño
N° de C.C.050227961-5

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema: “**ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA**”, de Paúl Fernando Flores Pazmiño, postulante de la Carrera de Derecho, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Noviembre 2011

El Director

MSc. José Luis Endara Puga.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de miembros del tribunal de grado aprueban el presente Informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, el postulante: Paúl Fernando Flores Pazmiño, con el título de tesis: **ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 27 de febrero de 2012

Para constancia firman:

.....

Dr. Cesar Flores

PRESIDENTE

.....

Msc. Ángel Viera

MIEMBRO

.....

Dr. Luis Rodríguez

MIEMBRO

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Cotopaxi, Alma Mater de la Provincia, a mis Docentes quienes me supieron dotar de sus conocimientos, a mis Padres, por confiar en mí; un agradecimiento especial al MSc. José Luis Endara, Docente de esta prestigiosa Institución, por su guía y asesoramiento.

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mis Padres Paúl y Victoria por haberme brindado su apoyo constante e incondicional; y a mi adorada hija Renata Simone Flores Plaza, la razón de mi existencia y dedicación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TEMA: “ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA”

Autor: Sr. Paúl Fernando Flores Pazmiño

Director: MSc. José Luis Endara Puga

RESUMEN

Resulta importante resaltar la conceptualización del contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa).

La negociación del contrato colectivo de trabajo por parte de los trabajadores con el empleador es una constante de la legislación laboral, muchas de las veces esta se convierte en un conflicto de trabajo, al no ponerse de acuerdo las partes en el contenido del instrumento contractual, apareciendo un fraccionamiento de la relación obrero-patronal.

En este sentido, el objetivo general de esta investigación se centró en evidenciar el problema de la falta de técnicas de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral ecuatoriana.

El tesista preocupado de esta realidad presenta entonces una propuesta jurídica basada en la inclusión de técnicas de negociación contractual colectiva en el actual Código Laboral.

ABSTRAC

It is important to emphasize the conceptualization of the collective bargaining agreement, also called collective bargaining agreement (CCT) or collective agreement, is a peculiar type of contract between a union or group of unions and one or more employers or a union or group of trade unions and one or several of the employers (councils).

The negotiation of the collective bargaining agreement by workers with the employer is a constant of labor legislation and many times it becomes a labor dispute, not the parties agree on the content of the contractual instrument, appearing a fraction of the labor-management relationship.

In this sense, the overall objective of this research show centered on the problem of the lack of collective contract negotiation techniques, in Ecuador's labor laws.

The thesis student worried about this situation then has a legal proposal based on the inclusion of collective contract negotiation techniques in the current Labour Code.

INTRODUCCIÓN

El Art. 220 del Código de Trabajo dispone que: “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.”

La negociación contractual es considerada desde el punto de vista económico del derecho, como el intento de reconstruir el contrato perfecto y de imputar los riesgos sobre lo que las partes no se han puesto de acuerdo expresa o tácitamente de tal forma que maximicen las ventajas del contrato.

La falta de técnicas de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral ecuatoriana propicia la necesidad que nuestra legislación vaya ajustando a la realidad varios de sus preceptos jurídicos, en cuanto a la negociación y solución de conflictos colectivos.

Es así que surge la formulación del problema que consiste en la interrogante de ¿Qué alternativas metodológicas y jurídicas se deberán analizar para la inclusión en la legislación laboral ecuatoriana de técnicas de negociación contractual colectiva?

Para el desarrollo de esta investigación nos hemos planteado como objetivo general “Presentar un anteproyecto de ley Reformatorio al Código Laboral para incluir nuevas técnicas de negociación contractual colectiva”

El tesista se han planteado como preguntas científicas para el desarrollo de la investigación las siguientes: ¿Qué contenidos teóricos y jurídicos fortalecerán la propuesta de inclusión de nuevas técnicas de negociación colectiva?, ¿Cuáles son los principales problemas al iniciarse un conflicto colectivo de trabajo? y ¿Qué características teóricas y jurídicas debería contener la propuesta que regule la inclusión de nuevas técnicas de negociación colectiva en nuestra legislación?

El tipo de investigación aplicado para este trabajo fue la investigación descriptiva y la metodología es la no experimental debido a que no se trabajó con hipótesis; se utilizó además los métodos: dialéctico, deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico.

El cuerpo de la Tesis está compuesta por capítulos; el Capítulo I, contiene los Fundamentos Teóricos sobre el objeto de estudio, los antecedentes investigativos, el desarrollo de las categorías fundamentales las mismas que componen el Marco Teórico; siendo las siguientes: El Derecho, El Derecho Laboral, El Contrato Colectivo de Trabajo, Técnicas de Negociación Colectiva.

En su Capítulo II, se encontrará una breve caracterización del objeto de estudio, el diseño de la investigación, la metodología, la unidad de estudio, los métodos y técnicas utilizadas, el análisis e interpretación de resultados y las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo III, se observa el Marco Propositivo y el documento crítico de la investigación el diseño de la propuesta y su fundamentación, la justificación, los objetivos de la propuesta y finalmente el desarrollo y presentación de la propuesta.

CONTENIDO	INDICE	PAG.
PORTADA		i
AUTORIA		ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS		iii
AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO		iv
DEDICATORIA		v
AGRADECIMIENTO		vi
RESUMEN		vii
ABSTRACT		viii
INTRODUCCIÓN		ix
INDICE		xi

CAPITULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
2. CATEGORIAS FUNDAMENTALES	4
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1. EL DERECHO	5
3.1.1. Etimología	5
3.1.2. Definiciones	6
3.1.3. Clasificación del Derecho	9
3.1.4. Finalidad del Derecho	13
3.2. DERECHO LABORAL	16
3.2.1. Breve recorrido histórico del Derecho Laboral en el Ecuador	17
3.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	22
3.3.1. Definiciones	22
3.3.2. Características del Contrato Colectivo	25
3.3.3. Terminación del Contrato Colectivo	31
3.4. TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	32

3.4.1 Modelos de negociación	37
3.4.1.1. Negociación por posición	38
3.4.1.2. Negociación por principios	40
3.4.1.3. Negociación por situación	42
3.4.2. La Mediación	42
3.4.3. El Arbitraje	44
3.4.4. La Conciliación	45

CAPITULO II

1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	47
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	50
2.1. Tipo de Investigación	50
2.2. Metodología	50
2.3. Unidad de Estudio	50
2.4. MÉTODOS	51
2.4.1. Método Dialéctico	51
2.4.2. Método Deductivo	52
2.4.3. Método Inductivo	52
2.4.4. Método Analítico	52
2.4.5. Método Sintético	53
2.4.6. Método Estadístico	54
2.5. Técnicas	54
2.5.1. Encuesta	54
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	55
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
4.1. Conclusiones	75
4.2. Recomendaciones	76

CAPITULO III

1. MARCOPROPOSITIVO	77
1.1. Documento Crítico	77
2. DISEÑO DE LA PROPUESTA	79

2.1. Fundamentación	79
2.2. Justificación	79
3. OBJETIVOS	80
3.1. Objetivo General	80
3.2. Objetivos Específicos	80
4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	80
4.1. Exposición de motivos	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
Bibliografía Citada	89
Bibliografía Consultada	90
Textos Legales	90
Linkcografías	90
ANEXOS.	

CAPITULO I

Fundamentos Teóricos sobre el objeto de estudio

1. Antecedentes Investigativos.

La negociación es una actividad que se manifiesta en todas las relaciones importantes de cualquier organización. Es una actividad vital y estratégica que, por un lado, permite obtener mejores resultados y, por otro, solucionar de forma más eficiente problemas o conflictos de intereses dentro de las relaciones personales, más aún si estas son de índole laboral.

Negociar consiste en tener la voluntad de encontrar una solución satisfactoria para cada una de las partes afectadas.

Parte del confrontamiento de ideas a fin de llegar a una solución lo más justa posible.

Es una necesidad ante el surgimiento de un conflicto entre dos partes.

Cada parte tiene el poder tanto de impedir que la otra alcance sus objetivos, como de ayudarla a obtenerlos. Y estas situaciones nos las encontramos en nuestra vida diaria a cada momento, explícita o implícitamente.

La negociación es una herramienta importante para lograr lo que queremos de otras personas, sobre todo cuando no se tienen intereses en común.

Si analizamos, realmente, negociamos permanentemente, desde que amanecemos en casa, cuando nos dirigimos a nuestro centro laboral y en el camino se nos cruzan vehículos de transporte público, cuando lidiamos con los jefes, compañeros, clientes,

y hasta cuando volvemos a casa y nuestra pareja o hijos desean ver una película con nosotros.

La negociación es un proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo y ambos se sientan vencedores.

La negociación contractual es considerada desde el punto de vista económico del derecho, como el intento de reconstruir el contrato perfecto y de imputar los riesgos sobre lo que las partes no se han puesto de acuerdo expresa o tácitamente de tal forma que maximicen las ventajas del contrato.

Este tipo de contratos tiene como finalidad establecer las bases para alcanzar una negociación exitosa.

La Negociación Colectiva es una de las fases de las relaciones laborales; es la fase de negociación frente a la de conflicto.

Otra concepción es aquella que concibe la Negociación Colectiva como un proceso de autorregulación de las relaciones laborales con carácter público, fundamentado en la autonomía de las partes intervinientes.

En cualquiera de las dos concepciones siempre nos encontramos un nexo de unión: negociación y conflictividad están fuertemente interrelacionados como las dos caras de una misma realidad.

En la negociación colectiva no sólo se discute sobre las relaciones laborales sino también el poder de las empresas para imponer unas relaciones laborales que impiden a las/os asalariadas/os atender a sus necesidades y a las de las personas que dependen de ellas/os.

La negociación colectiva es todo proceso que se da entre empresas, sindicatos y autoridades laborales, que tienen como objeto y fin el resolver los conflictos obrero-patronales o negociar las condiciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos de trabajo.

La negociación colectiva nos permite resolver en este sentido conflictos colectivos laborales que se suscitan en la relación entre el empleador y los sindicatos, que buscan por medio del contrato colectivo regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos entre otros aspectos; y estos en muchos casos resultan muy complejos para los empleadores apareciendo los conflictos, que se los puede denominar también como conflictos de intereses obrero-patronales.

2. Categorías fundamentales.



3. Marco Teórico

3.1.- El Derecho.

3.1.1. Etimología.

La palabra derecho deriva de la voz latina "directum", que significa "lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma"

CABANELLAS, Guillermo (2001), Señala que: "Derecho proviene del latín director, directo, dirigere, enderezar o alinear". Pag. 119.

Derecho es una palabra que deriva de la voz latina directum que es el participio pasivo del verbo dirigere que quiere decir dirigir.

Dirigere está formado por el prefijo continuativo di y la forma verbal regereosea regir y equivale a guiar, conducir, gobernar.

La palabra Derecho, etimológicamente, significó el modo continuo, habitual o permanente de guiar, conducir o gobernar.

Para ROJAS, Roció (2007) la palabra Derecho proviene "de la voz latina Jus, Juris, con los que los romanos designaban al derecho que significa ligar , unir, vincular, así mismo de estas voces latinas proviene justicia, jurídico, jurisprudencia, juridicidad." Pag. 2

Se afirma también que jus proviene de las palabras latinas iuvare (ayudar) Jungere (uncir) Jugum (yugo), nombre de una madera que se usa para unir por la cabeza a los bueyes que tiran de un arado a fin de que caminen en forma recta o en curva, en este sentido, la voz latina Jus es el antecedente de la expresión Derecho.

Ante esta diversidad de acepciones etimológicas podemos determinar que:

Entre *directum* (voz latina) y *derecho* (voz castellana), no existió sinonimia pese a que este derivó de aquella.

Si una palabra deriva de otra, es lógico que tengan un igual significado.

No fue así. *Directum* fue un término que los romanos reservaron para referirse a la acción procesal.

En este sentido la palabra equivalente a la palabra castellana *derecho* fue *JUS* de la que derivan: *justicia*, *juez*, *jurado*, *jurisprudencia*, *judicial*, *jurídico*.

Por su parte *JUS* derivaría de: *Jove* o *Jovis* (nombre del Dios *Júpiter* para los romanos y *Zeus* para los griegos) que era el gobernador y ordenador del universo.

En sus orígenes y para los romanos, *derecho* significó: *gobernar*, *ordenar*, *mandar*, *ayudar* o *proteger*; pues no otro es el fin de quien gobierna y manda.

3.1.2. Definiciones.

El *derecho* se inspira en postulados de *justicia* y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad.

La base del *derecho* son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter.

Dicho de otra forma, el *derecho* es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

Las *políticas públicas* son la disciplina de la ciencia política que tiene por estudio la acción de las autoridades públicas en el seno de la sociedad,

En la página de internet www.definicionabc.com, llamase derecho al “conjunto de leyes, resoluciones, reglamentos creadas por un Estado, que pueden tener un carácter permanente y obligatorio de acuerdo a la necesidad de cada una y que son de estricto cumplimiento por todas las personas que habitan en esa comunidad para garantizar la buena convivencia.”

En la página de internet www1.universia.net IRIARTE, Carlos Mauricio (1997) cita algunas definiciones de derecho expuestas por diversos filósofos y tratadistas así tenemos que:

Para KANT, Manuel "el derecho se reduce a regular las acciones externas de los hombres y a hacer posible su coexistencia". Lo define como "el conjunto de las condiciones por las cuales el arbitrio de cada uno puede coexistir con el arbitrio de los demás, según una Ley universal de libertad".

HEGEL, Guillermo Federico, en cambio, sostiene que el derecho es "la existencia del querer libre", es decir que es la misma libertad como valor sublime en su manifestación externa.

Para RADBRUCH, Gustavo el Derecho pertenece al "reino de la Cultura.

Derecho es todo aquello que puede ser objeto de una apreciación de justicia o de injusticia. Derecho es aquello que debiera ser derecho justo, séalo o no; derecho es lo que persigue por fin la justicia, aunque para serlo no necesita de ningún modo haberla alcanzado...

Lo que determina el concepto del derecho es, precisamente, no la esencia del valor justicia, sino el substrato o esencia a la cual se refiere la justicia, llegando entonces a la conclusión de que derecho es regulación de la sociedad o comunidad...”.

VON IHERING, Rudolf define el derecho como "la suma de las condiciones de la vida social en el sentido más amplio de la palabra, aseguradas por el poder del estado, mediante la coacción externa".

Para él "el derecho no es una idea lógica sino una idea de fuerza; he ahí por qué la Justicia, que sostiene en una mano la balanza en donde pesa el derecho, sostiene en la otra la espada para hacerlo efectivo.

La espada sin la balanza es la fuerza bruta, y el derecho sin la espada es el derecho en su impotencia".

FRANCOIS GENY, dice que el Derecho es el "conjunto de las reglas, a las cuales está sometida la conducta exterior del hombre, en sus relaciones con sus semejantes, y que, bajo la inspiración de la idea natural de justicia, en un estado de la conciencia colectiva de la humanidad, aparecen susceptibles de una sanción social, en caso de necesidad coercitiva, son o tienden a ser provistas de esa sanción y de ahora en adelante se ponen bajo la forma de mandatos categóricos dominando las voluntades particulares para asegurar el orden en la sociedad".

TORRE, Abelardo. Derecho es "el conjunto de normas coercibles que rigen la convivencia social".

BONNECASE, Julien en su propuesta de "acepción integral del término" lo define como "el conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la Ley en el sentido genérico del término, aseguran de manera efectiva en un medio dado y en una época dada la realización de la armonía social sobre el fundamento de las aspiraciones colectivas e individuales, de una parte, y, de otra, sobre una concepción, por poco precisa que sea, de la noción de derecho".

LACANTINERIE, Baudry, lo concibe como el "conjunto de preceptos que rigen la conducta de los hombres en relación con sus semejantes, por cuyo medio, es posible,

al mismo tiempo que justo y útil, asegurar su cumplimiento por medio de la coacción exterior”.

Para Cabanellas, Guillermo (2001) Derecho es un “conjunto de leyes” Pág. 120; el mismo autor señala también que derecho es “Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad civil para vivir conforme a justicia y paz; y a cuya observancia pueden ser compelidos por la fuerza” Pág. 120.

HUBNER GALLO, Jorge (1952) El derecho en general seria entonces “el conjunto de normas y decisiones que tienen por objeto organizar las instituciones y regir las relaciones humanas, el orden al bien común” Pág. 272.

Para COVIELLO, Nicolás (1949) El derecho es: “El orden de las acciones encaminadas a la satisfacción de los varios intereses humanos, establecido y garantizado por la autoridad social” Pág. 76.

Kant, manifestó que “El derecho es el conjunto de condiciones bajo las cuales el arbitrio de uno puede conciliarse con el arbitrio del otro según una ley universal de la libertad”

MARX, Carlos y Engels, Federico; en el "Manifiesto Comunista"(1848) dicen: “El derecho es la voluntad de la clase dominante erigida en ley”

3.1.3. Clasificación del Derecho.

Según la página de internet www.mitecnologico.com el derecho se divide en dos grandes ramas del derecho: “Derecho Público y Derecho Privado”.

El Derecho Público es la rama que se refiere a las normas que rigen el interés del Estado como representante de una Nación, el de la sociedad como tal, y la organización de la cosa pública.

El Derecho público es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas y entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas (jurisdiccionales, administrativas, según la naturaleza del órgano que las ejerce) y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido, y de los órganos de la Administración pública entre sí.

Según la definición de Ulpiano, contenida en el Digesto de Justiniano, el Derecho Público hace referencia “al estado de la cosa pública de Roma” hacía referencia a la estructura y organización estatal, y a las relaciones del estado con los particulares, cuando ejerce su acción investido de imperium.

El derecho público es el ordenamiento jurídico que regula los vínculos de subordinación y supraordenación entre el Estado y los particulares. En el caso de las relaciones entre los órganos estatales, las relaciones pueden ser de subordinación, supraordenación o coordinación.

El Derecho Internacional Público, rige las relaciones entre distintos estados u organizaciones internacionales.

El Derecho Privado es el que concierne a los intereses privados de los individuos particulares, que rige las relaciones de este orden entre ellos.

También se rigen por Derecho privado las relaciones entre particulares y el Estado cuando éste actúa como un particular, sin ejercer potestad pública alguna (es, por ejemplo, el caso de las sociedades o empresas con personalidad jurídica propia creadas según las normas de Derecho mercantil y en las que el Estado o sus organismos autónomos ostenten un poder decisorio).

La clasificación entre Derecho público y privado se remonta a la antigua Roma, pero está hoy en día en declive: muchas técnicas y relaciones típicas del Derecho privado

las encontramos en el ámbito de las relaciones con y entre los poderes públicos, y a la inversa, aspectos que usualmente se han dado en el campo del Derecho público aparecen adornando relaciones de Derecho privado.

También contribuye a esta situación la continua tendencia de la Administración pública de simplificar su funcionamiento acudiendo al Derecho privado, mediante la externalización de algunas de sus actividades en sociedades sujetas al Derecho privado.

En este sentido el Derecho público: comprende Derecho penal, Derecho constitucional, Derecho administrativo, Derecho tributario y Derecho procesal (penal, constitucional, administrativo, tributario).

El Derecho Público tiene las siguientes ramas:

El derecho constitucional.- Se ocupa de determinar la forma del Estado como representante jurídico de una Nación; así como determinar la extensión de los derechos de esos poderes respecto a los individuos como tales y como ciudadanos.

El derecho administrativo.- Tiene por objeto la organización y funcionamiento de los poderes públicos, en cuanto constituyen un gobierno o poder ejecutivo y determina la organización y la actividad, a la vez jurídica y técnica de ese poder en su aspecto de administración pública, es decir de poder ejecutivo, así como la extensión de sus facultades y prerrogativas frente a los particulares.

El Derecho tributario.- El Derecho tributario (también conocido como derecho fiscal) es una rama del Derecho Público que estudia las normas jurídicas a través de las cuales el Estado ejerce su poder tributario con el propósito de obtener de los particulares ingresos que sirvan para sufragar el gasto público en aras de la consecución del bien común.

Derecho penal.- Determina los delitos y las sanciones que deben ponerse a quienes las cometen.

Derecho procesal civil.- Tiene por objeto la organización de los tribunales civiles, su competencia y su jurisdicción, así como la determinación de los procedimientos que deben seguirse para hacer efectivos sus reclamos, es decir para realizar los derechos civiles de los particulares, como tales, mediante un procedimiento formal llamado proceso.

Derecho procesal penal.- Tiene por objeto la organización de los tribunales represivos, su competencia y la determinación de los procedimientos que deben seguirse para la investigaciones de los delitos y castigo de los responsables de ellos.

Derecho internacional público.- Determina los derechos y los deberes respectivos de los estados en sus relaciones mutuas.

Derecho internacional privado.- Tiene como principal objeto la resolución de los conflictos de jurisdicción, aplicables a los actos jurídicos que realizan los individuos de un país con otro.

Por su parte el Derecho privado: Derecho civil, Derecho mercantil, Derecho procesal (civil y mercantil).

El Derecho Privado tiene a su vez a las siguientes especialidades:

Derecho civil.- Es la rama del derecho que se ocupa del estudio de las relaciones civiles de los individuos entre sí como particulares, su estado, su capacidad, la organización de la familia, el régimen de los bienes y el estudio de los contratos

El derecho mercantil.- Se ocupa del estudio de las relaciones civiles de los individuos como particulares cuando éstos tienen el carácter de comerciantes o, sin serlo ejecutan actos de comercio.

Derecho Laboral.- Se ocupa de estudiar las relaciones de los individuos particulares, que guardan la situación de ser patronos y trabajadores.

3.1.4. Finalidad del Derecho.

El orden normativo de la actividad humana, el cual lo denominamos derecho, no está concebido por el mero interés de estar sujetos a normas o reglamentos, sino que, por lo contrario, tal ordenamiento tiene su propósito, metas, fines, absolutamente precisos y determinados, los mismos que se clasifican de acuerdo a su importancia en primarios y secundarios: la justicia y el orden son los primeros propósitos que el derecho persigue, la paz y la seguridad son fines de carácter secundario.

La justicia.

ARBUROLA VALVERDE, Allan (2008) “La Justicia quiere decir tratamiento igual de los iguales. La realización de la justicia exige que dos situaciones en las cuales las circunstancias relevantes son las mismas, sean tratadas en forma idéntica” Pág. 1

Decimos entonces que justicia es el supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada quien lo que es suyo y le corresponde, la misma que esta impuesta por diversas normas jurídicas, dándonos como consecuencia que el derecho exige lo que es justo, puesto que el juzgar o declarar, con autoridad, cual es el derecho, viene a ser el acto propio de justicia.

El orden.

Según la página de internet www.definicion.de.com Orden, proviene del latín ordo, es la colocación de las cosas en su lugar correspondiente.

El término también se utiliza para nombrar a la buena disposición de las cosas entre sí

Orden es aquella situación de normalidad en que se mantiene y vive un estado cuando se llevan a cabo las diversas actividades, individuales y colectivas, sin que en estas se produzcan perturbaciones o conflictos que puedan alterar el normal desenvolvimiento de una sociedad.

La paz social.

La Paz Social es el Bienestar de la Sociedad por medio de Estados organizados, desarrollando avances, objetivos y metas para la prosperidad de sus Estados.

En esta oportunidad el Jurista Hans Kelsen nos dice que "La Paz es una situación que se caracteriza por la ausencia de la Fuerza"

El verdadero orgullo de los pueblos civilizados y ordenados no los constituye sus progresos materiales, técnicos y económicos, ya que todo ello es consecuencia únicamente de la civilización, las generaciones bien cultivadas se precian de pacíficas, ya que solamente en una sociedad con un ambiente de sosiego y tranquilo pueden los hombres dedicar sus acciones y ejecutorias totalmente a tareas de bienestar para ellos y la sociedad en que cada uno de ellos se desarrolla.

La paz social no es más que la concordancia existente en una sociedad, en la que nadie teme a los abusos del poderoso, esa tranquilidad que disfrutaban los hombres que tienen el privilegio de vivir en sociedades donde la cultura ha empezado por el

conocimiento y cumplimiento de la ley dando así una paz constructiva donde el hombre no puede abusar del hombre ya que existe una voluntad superior que le impide hacerlo, todo esto dentro del respeto a los sistemas jurídicos imperantes en una sociedad.

La seguridad jurídica.

Hay seguridad jurídica cuando el Derecho protege de forma eficaz un conjunto de intereses de la persona humana que se consideran básicos para una existencia digna.

La concepción de la seguridad jurídica va unida a dos ideas claves: la concepción liberal del Estado y la doctrina del "Estado de Derecho".

El Estado liberal considera su misión primordial asegurar la libertad de los ciudadanos frente al Estado mismo.

En cuanto al Estado de Derecho se entiende por tal en el que el ejercicio del poder en todas sus direcciones está sometido a reglas jurídicas que aseguran las libertades y derechos de los ciudadanos frente al Estado mismo.

Lo que caracteriza por tanto el Estado de Derecho al menos en su concepción originaria, es esa limitación del poder estatal en beneficio del conjunto de derechos reconocidos al ciudadano, que son considerados no como una graciosa concesión de la ley, sino como verdaderos derechos "naturales" anteriores y superiores al Estado, puesto que éste justifica precisamente en la medida en que los ampara y los hace efectivos.

La seguridad jurídica en su más amplia acepción se convierte así en el fin primordial y la razón de ser del Estado de Derecho.

Dando así que la seguridad jurídica es la garantía que el estado da a sus habitantes para que sus derechos sean respetados y sus obligaciones sean cumplidas dentro de la ley, siendo el estado el llamado a velar y garantizar el buen vivir y desenvolvimiento de las sociedades a quienes garantiza su bienestar dentro de la jurisdicción a la que ellos representan y la conforman.

3.2. Derecho Laboral.

Según BECERRA Germán(2010) derechos laborales son: "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".Pag.32

Según CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo (2001)” Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y ala forma de presentación de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediáticas e inmediaticas de la actividad laboral pág., 123.

Según la página de internet es.wikipedia.org.El derecho laboral o Derecho del trabajo es “el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado.

El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.”

Según NEVES MUJICA, Javier (2007) “el Derecho Laboral es un desprendimiento del derecho Civil relativamente reciente en su perspectiva histórica, ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás” Pág. 9

En la página de internet www.buenastareas.com, en el tema Derecho-Laboral se dice que:

“El Derecho laboral (también llamado Derecho del trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.”

En este sentido, el derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado.

El concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia productiva, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

Según CEVALLOS María Elena (2000) El Derecho Laboral obedece a un proceso histórico en este sentido el reconocimiento real de los derechos laborales en el Ecuador arranca a finales de la década de los años 30, específicamente en el año 1937, cuando previo a la promulgación y vigencia del Código del Trabajo se promulgan varios decretos” Pág. 28

3.2.1. Breve Recorrido Histórico del Derecho Laboral en el Ecuador.

En el Ecuador la escalada inflacionaria ocasiona la irrupción de la clase obrera que fue perfeccionando su pensamiento y conciencia de clase, más aún cuando en el mundo ya desde la revolución industrial se venía trabajando en la concientización del

obrero y campesino en un impulso de la tesis del Socialismo, es así que en 1922 empieza la lucha de la clase obrera en el Ecuador por sus derechos laborales, y movidos por la incautación de giros efectuados en esa época.

El Libro las cruces sobre el agua escrita por Joaquín Gallegos Lara cuenta señala una nítida y precisa división entre el Ecuador anterior a aquel 15 de noviembre de 1922 sin organización obrera ni expresión reivindicatoria popular, y el Ecuador donde ya comienza a forjarse el movimiento sindical, obrero y campesino, cuyas luchas, frustraciones y conquistas corresponderá juzgar solo cuando llegue el tiempo.

En 1922 el incipiente movimiento de los trabajadores se lanzó a una huelga—políticamente débil pero históricamente aleccionadora— cuyo desenlace ocurrió ese 15 de noviembre.

El gobierno y los sectores poderosos reprimieron la protesta con extrema dureza, centenares de huelguistas fueron muertos a balazos y sus cadáveres arrojados al río Guayas.

El pueblo dolido, con sus maneras tristes y dulces de expresarse, echó sobre esa tumba de agua, casi oceánica, cientos de coronas de flores y cruces de palo que durante días quedaron flotando.

"Las cruces sobre el agua", es una "Novela total y completa, que biografía a un pueblo; documento socio-político excepcional, que plantea nuevos conceptos de nacionalidad, cultura e historia de la lucha de la clase obrera ecuatoriana.

Un 11 de septiembre de 1916 el Presidente Baquerizo Moreno promulga la primera ley obrera, en la misma que se estableció que ningún trabajador podrá trabajar más de ocho horas diarias y tan solo seis días a la semana exceptuando los domingos y feriados.

El 22 de septiembre de 1921 es promulgada una segunda ley obrera por el Presidente Tamayo, en la que se establece normas para la indemnización pecuniaria a los obreros por accidentes de trabajo.

En julio de 1925 se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la misma que se encargaba de prevenir los problemas sociales y de trabajo en beneficio de la clase trabajadora, dándose un verdadero hito en la historia laboral del Ecuador.

El 13 de julio de 1926 se crea mediante Decreto N° 24 la Inspección General del Trabajo, la misma que era la encargada de conocer varios aspectos relacionados al trabajador ecuatoriano, a través de una continua vigilancia dentro de la industria ecuatoriana.

El 6 de octubre de 1928 se promulga la Ley de Contrato Individual de Trabajo, en la que se define que es patrono y que es contrato de trabajo, sus clases, su contenido y requisitos.

El 17 de noviembre de 1938 mientras cursaba la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo es promulgado el primer Código de Trabajo, recogiendo una corriente laboral que imperaba en otros países tales como Rusia, este contenía temas referentes al contrato individual de trabajo, el contrato colectivo, modalidades de trabajo, riesgos, asociaciones de trabajadores, conflictos colectivos y aspectos procesales.

En 1948 se eligió como presidente de la República a Galo Plaza Laso hijo de Leonidas Plaza.

Con el inicio de su gobierno, el Litoral ecuatoriano comenzó a producir el banano como un nuevo producto que se envasaba en el modelo primario Agroexportador del país; este auge del banano en el Ecuador es consecuente de la crisis que vivía Centroamérica debido a las plagas.

Este inicio también significó la alternativa de la nación hacia una industrialización, abriéndose varias fuentes de trabajo, intensificándose las relaciones obreros patronales.

Tempranamente, el modelo ecuatoriano de sustitución de importaciones comenzó a mostrar sus debilidades.

En los sesenta al reducirse el flujo de dinero proveniente del banano, bajaron los recursos para financiar el aparato estatal que dinamizaba el proyecto industrializador.

La crisis de los exportadores de banano y la crisis del Estado se la trasladó, como siempre, a través de medidas tributarias y monetarias, a los hombres del pueblo, de esta manera existieron despidos masivos, ante las bajas de las divisas resultantes de las exportaciones.

Para 1952 Velasco Ibarra se consagró Presidente de la República con la más alta puntuación electoral en toda la vida republicana del país. Su llamado tercer Velasquismo consolidó las fuerzas conservadoras de la nación.

Consolidándose obras como la construcción de nuevas escuelas y el establecimiento en su gobierno del orden democrático.

Velasco no pudo contener la crisis económica y, menos aún, canalizar la cada vez más explosiva situación social avivada por la ola revolucionaria cubana, del auge del socialismo y de la lucha obrera por condiciones más justas de trabajo.

Una vez que derrocaron a Velasco Ibarra de la presidencia, los militares, dieron el poder político a Carlos Julio Arosemena Monroy de 1961 a 1963.

Durante su gobierno, se dedicó a la reestructuración social del Ecuador enfrentando problemas de la cruzada anticomunista de los Estados Unidos se congregó el

desarrollo capitalista, tanto que "en julio de 1964 fue expedida la Primera Ley de Reformas Agraria en el Ecuador.

En sus inicios, la ley fue aplicada en forma honesta y en poco tiempo se beneficiaron unas 23 mil familias campesinas. También esta ley acabó con el huasipungo."

En los setenta el monopolio creció y hubo un progreso de en la reivindicación del pensamiento del trabajador ecuatoriano que se manifestó en el coraje de campesinos, y obreros que fueron reprimidos como el caso en el ingenio AZTRA en 1977.

La protesta social se levantó por los años 82 liderada por el FUT (Frente Unido de Trabajadores) e hizo tambalear al régimen, pero este logró mantenerse."

Los siguientes años transcurrieron sin acciones de importancia que acotar en cuanto a lo laboral.

El avance del capitalismo y el auge del imperialismo en América latina propicia la intermediación laboral; los trabajadores ecuatorianos claman que se elimine el sistema extremo de tercerización laboral, dividido en las modalidades de Tercerización de Servicios Complementarios e Intermediación Laboral, por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo vigente desde el 23 de junio de 2006 y publicada en el Suplemento del R.O. N. 298 del 23 de junio de 2006; se precisa impedir la indefensión jurídica de la gran mayoría de trabajadores ecuatorianos víctimas de otras formas de tercerización informal no tipificadas definidas como subcontratación por personas naturales, y que configuran la consagración de la precarización laboral y la impunidad frente a la ilegalidad en la contratación laboral.

En el 2008 La Asamblea Nacional Constituyente mediante Mandato No. 8, eliminó la tercerización e intermediación laboral, asimismo dispuso eliminar cualquier otra forma de precarización de las relaciones laborales, entre las que se incluyó a la contratación laboral por horas, en virtud de que las mencionadas formas de

contratación pactadas entre las partes, no garantizaban a los trabajadores estabilidad laboral y una correspondiente protección integral de sus derechos.

3.3. Contrato Colectivo de Trabajo.

3.3.1 Definiciones.

PARA BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago (1995) “Contrato colectivo de trabajo es el convenio formulado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.” Pág. 98.

El contrato colectivo de trabajo, tiene un problema terminológico; nadie piensa que tenga naturaleza contractual, se ha pensado en cambiar el término; en la exposición de motivos de la ley de 1970, al redactar el Proyecto, por convención colectiva de trabajo, pero no se hizo por estar la obra contemplada en la ley, jurisprudencia y doctrina.

El término contrato colectivo se lo conoce también como; contrato de paz social, tratado inter-sindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, pacto normativo, convención colectiva de trabajo, contrato sindical, entre otros.

Hay otra corriente que dice que no aceptan ni contrato, ni convenio, ya que el patrón lo celebra en observancia forzada de un mandato legal, como un acto debido, de donde la manifestación de la voluntad surge por el cumplimiento de una norma legal o pacto celebrado.

Dicen que no es un contrato de trabajo, ya que estos consisten en una promesa de trabajo y una promesa de salario, cosa que no se hace en el contrato colectivo de trabajo.

Otras doctrinas como la francesa, en el Código de Napoleón, lo considera meramente como convenio, por el cual una o varias personas se obligan hacia otro u otros a dar, hacer u no hacer alguna cosa.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio pues resulta de un acuerdo de voluntades; pero es además, un contrato por el cual las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Es un convenio acerca de las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que celebren las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un contrato colectivo de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Está destinado a regir los contratos de trabajo ya determinar su contenido. Porque en este no derivan las obligaciones de prestar energía de trabajo de pagar un salario.

Según la página de internet www.es.wikipedia.org manifiesta: “El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa).

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos entre otros.

CEVALLOS María Elena (2000) manifiesta que el contrato colectivo es: “la segunda institución básica del Derecho Colectivo de Trabajo”...Se halla vinculada a las asociaciones profesionales por cuanto es el fruto de las actividades que estas realizan para el logro de sus fines y además se vincula a los conflictos porque sirve para prevenirlos y evitarlos o ponerles término. Pág. 45.

El tesista considera que el contrato colectivo Es aquel que es celebrado por uno o más empleadores con uno o más sindicatos o asociaciones de trabajadores con el fin de garantizar en este instrumento mejores condiciones laborales tanto para el trabajador como para el empleador, fijándose en el todo lo convenido por parte de la asociación o sindicato con el o los empleadores, para satisfacer las necesidades de las partes y de esta manera evitar conflictos en un futuro.

En este sentido contrato colectivo es el que se celebra por los empleadores con los sindicatos o asociaciones de trabajadores, el cual tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida para los trabajadores y por ende para su familia y entorno.

El Art. 220 del Código de Trabajo dispone que: “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.”

3.3.2. Características del Contrato Colectivo.

En el contrato colectivo se pueden establecer dos tipos de características; las generales y especiales.

Se los denomina generales porque afectan, a todas las cláusulas del contrato colectivo, estos caracteres corresponden a la totalidad del contrato colectivo; se compone de cláusulas obligatorias y de cláusulas normativas, las mismas que se refieren a la duración, forma, terminación y revisión del contrato colectivo.

Las características especiales son las que lo diferencian de otra clase de contratos y corresponden a uno de los elementos del contrato colectivo, esto es al elemento normativo, llamado también cláusula normativa.

Las cláusulas normativas se consideran incorporadas a los contratos individuales que se celebran entre el empleador y los trabajadores de la empresa para la cual se haya celebrado el contrato colectivo; pero esto ocurre no solo respecto a los contratos individuales que ellos celebren con posterioridad a la celebración del contrato colectivo, sino también con los que estuvieren vigentes desde antes, o sea, las cláusulas de los contratos individuales quedan automáticamente sustituidas por las del contrato colectivo que versen sobre las mismas materias.

El Contrato Colectivo presenta tanto elementos formales como personales; se puede determinar que dentro de los elementos formales el contrato colectivo ha de otorgarse por escrito ante el Director o Subdirector y a falta de estos ante el Inspector de Trabajo, en tres ejemplares luego de que la Asamblea General, de la respectiva asociación sindical, haya ratificado el acuerdo estipulado por los negociadores.

Podemos deducir que, tres son los requisitos formales que este precepto legal exige para la celebración del contrato colectivo; primero la forma escrita; segundo la autoridad ante quien ha de otorgarse y tercero el número de ejemplares en que ha de extenderse.

Por otro lado los elementos personales del contrato colectivo del trabajo se relacionan con las partes que intervienen en su celebración así como también con las personas a quienes comprenden sus cláusulas o sea su ámbito de validez personal, entre estas tenemos: el empleador y el trabajador.

La parte empleadora, podemos decir que es la parte empresarial del contrato colectivo, es o puede ser la persona natural o la persona jurídica bajo cuya dependencia prestan sus servicios personales los trabajadores.

La parte trabajadora es aquella que realizara el objeto por el cual se ha realizado el Contrato Colectivo es decir, con quienes el empleador ha realizado un convenio por obra o trabajo.

A diferencia de los empleadores, los trabajadores no pueden intervenir individualmente o como personas naturales en la celebración de los contratos colectivos de trabajo, porque el titular de la facultad de celebrarlas es la asociación de trabajadores legalmente constituida.

Así el Código de trabajo en su Art. 222 establece que: “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...

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.

En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.”

Nuestra legislación al igual que las legislaciones de Bolivia y Colombia se refieren expresamente a dos tipos de cláusulas, a las que fijan las condiciones o bases de las relaciones laborales en la empresa o empresas llamadas normativas y a las relacionadas con la vigencia e imperio del contrato colectivo las denominan cláusulas de envoltura.

La parte normativa dentro de la definición del contrato colectivo son las que fijan las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Las materias sobre las cuales han de versar las condiciones o bases son: horas de trabajo; monto de la remuneración; intensidad y calidad de trabajo; los descansos y vacaciones; el subsidio familiar y las demás condiciones que estipulen las partes.

Las cláusulas de envoltura tratan sobre los asuntos referentes a la vigencia, al imperio y al cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, de esas regulaciones unas son obligatorias y otras facultativas; las primeras deben constar en el contrato colectivo, las segundas pueden constar y si constan prevalece lo estipulado sobre lo prescrito en la ley, pero si no se dice nada al respecto se aplican las prescripciones legales.

En el contrato colectivo es forzoso que se haga constar cláusulas acerca de la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprende las circunscripciones territoriales en las que hayan de aplicarse el número de trabajadores de la empresa y el de los miembros de la asociación pactante y la posibilidad de suspender sus efectos o no.

Por el contrario pueden acordarse cláusulas acerca del tiempo de duración del contrato colectivo, este tiempo puede ser indefinido, fijo o por el de duración de una empresa o de una obra determinada, si nada se fijase al respecto será por tiempo indefinido.

Entre las cláusulas obligacionales las más frecuentes son las referentes al local sindical, a la contribución para la caja de las asociaciones profesionales, o para financiar determinadas actividades y sobre la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

El contrato colectivo 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 en el que las partes así lo dicen expresamente en una de las cláusulas; y, aunque en todo contrato colectivo es obligación determinar el tiempo que ha de durar, si de hecho nada se dijera 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 dos años de vigencia de conformidad con las disposiciones legales.

Las partes tienen facultad para fijar el momento a partir del cual ha de entrar en vigencia el contrato colectivo; ese momento puede ser uno anterior al de la celebración, el mismo de la celebración o uno posterior a ello.

Nada obstaculiza para que las partes concedan efectos retroactivos a una o a algunas de las cláusulas del contrato colectivo o a todo el contrato, porque en virtud de su autonomía las asociaciones profesionales pueden legislar en principio, en la misma forma y con los

mismos efectos que el Estado, hallándose sometidas también a las mismas restricciones, sobre todo respecto de los derechos adquiridos.

Con bastante regularidad se conviene que las alzas de sueldos y salarios que se acuerdan en los contratos colectivos sean pagados desde alguna fecha anterior a la celebración del contrato, sea aquella fecha la de la iniciación de las negociaciones a la del comienzo del conflicto o cualquiera otra, a esta retroactividad evidente y expresa los autores acostumbran denominar como retroactividad propiamente dicha o retroactividad de segundo grado, puesto que la ley permite la retroactividad tan solo en casos específicos y no en todos.

El Código de Trabajo en su Art. 248 establece que todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al momento de finalizar el plazo convenido, y en caso de no haberlo, cada dos años, a petición de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Si esta es pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato, si es pedido por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiere el contrato.

La solicitud de revisión debe ser presentada por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años de vigencia del contrato colectivo.

El contrato colectivo es un conjunto de normas que han de aplicarse en el transcurso del tiempo, sin embargo es posible que hechos sobrevinientes que las partes no pudieron prever o que previstos no pudieron evitarlos impidan aplicar las normas del contrato colectivo.

Los efectos del contrato colectivo pueden suspenderse por las causas y en los términos estipulados en el contrato colectivo o en la ley.

Los pactos colectivos deben estipular si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, el tiempo máximo que éstas puedan durar y si el trabajador dejara o no de percibir su remuneración.

Si el contrato colectivo no contuviere estipulaciones sobre la suspensión y de hecho se interrumpiere el trabajo por causas accidentales e imprevistas, la suspensión del contrato colectivo se ceñirá a las prescripciones del Código del Trabajo al respecto.

En consecuencia, el empleador podría interrumpir el trabajo, autorizar a los trabajadores para que abandonen el establecimiento o no concurran a él durante el tiempo de la interrupción, pagarles la remuneración íntegra y conservar el derecho para recuperar el tiempo perdido, luego de que se haya restablecido el trabajo en la empresa

La suspensión del contrato va acompañada de la suspensión de las relaciones laborales.

El contrato colectivo de trabajo no es permanente como lo es o pretende serlo la ley, por el contrario se lo celebra con una duración limitada ya sea por tiempo fijo o ya sea por la duración de una empresa u obra determinada.

3.3.3. Terminación del Contrato Colectivo

Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del Art. 169 del Código de Trabajo, de igual manera terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituye otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Entre las causas que establece el Código de Trabajo, por las que se puede dar por terminado el contrato colectivo tenemos las siguientes.

Causas legalmente previstas en el contrato.- En el mismo contrato colectivo es posible fijar las causas de su terminación, estas pueden ser las que las partes tengan a bien acordarlas, sin embargo, la más frecuente es el vencimiento del plazo en los contratos por tiempo fijo.

Mutuo disenso.- En cualquier momento si las partes contratantes desean pueden dar por terminado el contrato colectivo sea a plazo fijo o indefinido.

Conclusión de la obra o servicio.- Para que el contrato colectivo termine por la conclusión de la obra o del servicio objeto del contrato, hace falta que el contrato colectivo sea, celebrado por el tiempo de duración de la obra o del servicio.

Muerte o incapacidad del empleador.- El empleador que interviene en el contrato colectivo puede ser persona natural o persona jurídica; la primera se halla sujeta al evento de la muerte, y la segunda a su disolución.

Si el empleador muere sin dejar sucesores el negocio se cierra, la empresa se liquida y terminan las relaciones individuales de trabajo y en consecuencia termina el contrato colectivo de trabajo.

Extinción de la persona jurídica.- Las personas jurídicas de cualquier clase pueden ser empleadores; pero como las personas jurídicas no se hallan expuestas a la muerte sino a la extinción, la misma que se regirá por las leyes correspondientes a la especie de personas jurídicas de que se trate.

Caso fortuito o fuerza mayor.- Se trata de sucesos que no se pudieron prever o que previstos no se pudieron resistir como un terremoto (caso fortuito) o provenga de la acción humana como un sabotaje (fuerza mayor).

Disolución o extinción de la asociación sindical.- Hay condiciones para que el contrato colectivo termine, una es que se extraiga la asociación sindical que intervino en la celebración del contrato colectivo y otra es que en su lugar no comparezca otra asociación sindical que manifieste su decisión de ocupar el sitio de la disuelta en el contrato colectivo.

La disolución del contrato colectivo.- En los contratos bilaterales va implícita la facultad para que con quien ha cumplido el contrato puede pedir a su arbitrio a la parte que no lo ha cumplido la disolución del contrato o su cumplimiento con indemnización de daños y perjuicios.

3.4. Técnicas de Negociación Colectiva.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones

laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Según, ARTILES, Antonio (2000) Dice: “ La negociación colectiva ha sido entendida como uno de los derechos fundamentales por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 98 de 1949, su artículo 4 sanciona que:...Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” Pág.68

WINDMULLER (1989) define a la negociación colectiva como: “el proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y de los trabajadores...”

Su objetivo primordial es la negociación y la aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes en este proceso” Pág. 15

Son materias de negociación colectiva:

Remuneraciones,

Beneficios en especie o en dinero, y

Condiciones comunes de trabajo.

NO son materia de negociación colectiva:

Materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador, de organizar, o dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Negociar es una actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando o manteniendo la propia posición y sistema de valores, dando lugar a un nuevo valor.

En toda negociación la parte que tiene mayor capacidad de propuesta es la que consigue que se negocie sobre sus intereses, tener capacidad de propuesta quiere decir que sabe lo que quiere, puede exponerlo, argumentarlo y defenderlo.

Según BARRIAL, Penélope (2008) Negociar también significa: “que las partes ponen sobre la mesa de negociación su relación de fuerza y que están dispuestas en parte a ceder para crear un nuevo valor, el mismo que es el resultado de este proceso, así, el resultado es conseguir que el valor sea lo más favorable posible, perjudicando lo menos posible al otro.” Pág. 49.

Se considera que una negociación tiene éxito cuando las partes sienten que sus necesidades han sido satisfechas suficientemente, la capacidad de negociar depende de la experiencia y formación que cada una de las partes tiene.

La negociación es un proceso para resolver civilizadamente un conflicto.

Negociar supone un proceso de intercambio para llegar a una equilibrada satisfacción de dos o más partes.

La negociación es, para muchos, un resultado: la consecución de unos objetivos previstos.

Pero también es una actitud: estar dispuesto a intercambiar, buscar, encontrar soluciones válidas, llegar a acuerdos.

Las principales características de la negociación colectiva son:

- Se percibe a la otra parte como adversario, e inclusive como enemigo.
- Impera una gran desconfianza, especialmente hacia la empresa.
- Se negocia bajo una posición de fuerza y amenaza.
- Se oculta información relevante y se miente deliberadamente.
- Se maneja bajo una visión de corto plazo.
- Se involucra diversos intereses, unos explícitos y otros implícitos.
- Conlleva intereses económicos cuantiosos.
- Ocurren problemas en la comunicación.

Sin lugar a duda la negociación más difícil y complicada es la colectiva.

Una adecuada preparación es un elemento fundamental de la negociación colectiva, tanto que puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso, tradicionalmente, la negociación empieza con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato, pero es conveniente iniciarlo mucho antes, para poder advertir, analizar y valorar los factores que incidirán en la etapa de la discusión.

Los factores que deben anticipar, valorar y trabajar son los siguientes

- Clima y ambiente laboral.
- Problemas laborales recurrentes que se han presentado en los últimos meses.
- Expectativas ideales y reales de los trabajadores y del sindicato.

- Política laboral y salarial del gobierno.
- Resultados previos de negociación en el área geográfica de la empresa y la de su rama o actividad.
- Contenido formal y real del pliego de peticiones.
- Anticipación de las metas sindicales.
- Capacidad e intención del Sindicato de usar la huelga.
- Políticas gubernamentales sobre la huelga.
- Análisis y determinación de las posibles alternativas de solución.
- Integración del equipo negociador.
- Contacto previo y coordinación con las autoridades laborales correspondientes.

La negociación debe plantearse cuando por ambas partes, se quiere evitar el recurso a la violencia directa, es decir, que las dos partes están conscientes que los enfrentamientos que podría originar el no estar de acuerdo tendrán consecuencias no deseadas

Se quiere evitar costes muy elevados sean estos materiales o inmateriales, las partes están conscientes que el mantenerse en su actual situación supone una inversión innecesaria de energía en la cual ambas partes están perdiendo.

Se quiere obtener un nuevo valor, es decir ambas partes se quieren beneficiar llegando a un acuerdo mutuo.

Estos tres requisitos pueden darse por igual o separados, pero como mínimo tan solo es necesario de uno de ellos para sentarse en la mesa de negociación.

La gran parte de negociaciones son referentes al tema económico, y muchos que aparentemente no lo son terminan siéndolo, puesto que se los plantea desde la perspectiva de su costo, existen otros aspectos que son innegociables, ya sea por que

afectan al sistema de valores o creencias, entre estos tenemos las creencias religiosas, políticas y la autoridad, también existen temas que no serán negociados por que se los ha excluido del ámbito negociador.

Con normalidad suele suceder que si se toca el tema de valores durante la negociación la parte afectada se cierra en banda y boicotea consciente o inconscientemente la negociación.

En consecuencia es sumamente importante conocer cuáles son las pautas que pueden influir en un proceso de negociación.

3.4.1. Modelos de Negociación.

Para el planteamiento de cualquier modelo de negociación se debe primeramente establecer el marco de la negociación: que incluye el lugar (negociar donde nos resulte más cómodo y seguro), el tiempo (hay que pactar cuánto tiempo vamos a estar negociando) y la oportunidad, es decir el momento oportuno para negociar se da cuando para nosotros no sea importante y sí para la otra parte.

Posterior a esto se debe configurar la actitud negociadora que se resume en las siguientes:

Una actitud competitiva, que se caracteriza por motivaciones de tipo pragmático, donde su prioridad es conseguir la mayor parte de los beneficios.

Una actitud cooperativa, que es la propia de los negociadores preocupados de defender sus intereses, usando para ello la armonía y el consenso, la colaboración y las relaciones cordiales. Y por último.

Una actitud negociadora por principios, donde se trata de separar entre dos niveles en la negociación.

Por un lado el núcleo de la negociación respecto del cual se recomienda la máxima dureza y objetividad y, por otro, las personas que negocian, donde se recomienda la máxima corrección y respeto a su persona.

En este sentido se pueden identificar tres modelos básicos de negociación, expuestos por: BARRIAL, Penélope y estos son: por posición, por principios y por situación.

3.4.1.1. Negociación por posición.

A través del tiempo se ha negociado de forma que cada negociador, desde su posición de partida que mantenía obstinadamente, va generando pequeñas concesiones para que la negociación continúe, este tipo de negociación se ha desarrollado mucho y está basada en los juegos de ganancia cero, es decir, lo que el uno gana el otro pierde.

De igual manera se ha desarrollado a través de muchos dilemas, siendo el más usual el dilema del prisionero, que no es más que la cooperación mutua para que las partes que intervienen en una negociación ganen o pierdan simultanea dependiendo de las decisiones que los sujetos toman de forma interdependiente.

En este tipo de negociación hay un paralelismo entre la teoría de juegos y la negociación, produciendo el dilema del negociador, así, sus actuaciones son afectadas e influidas por las decisiones de la otra parte, pero con la diferencia de que en los juegos las reglas son conocidas y preestablecidas, y en las situaciones reales de negociación nos encontramos con diferentes problemas, como la falta de comunicación, interpretación o posesión de diferente información.

El negociador asume una posición inicial “ancla” y se defiende intentando no ceder frente a las demandas del otro.

Si el otro adopta la misma táctica, se efectúan concesiones a medida que transcurre la negociación, generalmente a cambio de las concesiones de su contraparte.

Generalmente el proceso llega a un acuerdo que es una posición intermedia, pero no siempre es así.

Mientras más extremas sean las posiciones iniciales y más pequeñas las concesiones, más tiempo y esfuerzo se necesitarán para descubrir si un acuerdo es posible o no.

Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de la confianza entre las partes y refuerza la sensación de que el otro es un adversario.

Tácticas como demoras, amenazas de rompimiento, la inmovilidad, se tornan comunes. Aumentan el tiempo y los costos de un acuerdo, así como el riesgo de que no se logre.

Esta negociación conduce a un deterioro de la confianza entre las partes y refuerza la sensación de que el otro es un adversario.

El problema básico en una negociación no es el conflicto entre posiciones, sino el conflicto entre necesidades, deseos, preocupaciones y temores de las partes.

Estos deseos y preocupaciones son intereses. Los intereses motivan a las personas a negociar, son el resorte silencioso detrás de las posiciones.

La posición es algo que usted decide. Lo que lo impulsó a negociar son sus intereses.

Posiciones: Demandas, pretensiones y exigencias que plantean las partes en una negociación.

Son las partes concretas que las partes creen que desean: dinero, plazos, condiciones que tienden a centrarse en resultados específicos y concretos. Limitan la solución, crean confrontación.

Negociar por intereses significa pasar por encima de lo aparente para llegar a lo sustancial, a lo verdaderamente importante.

Resulta fundamental la exploración de los intereses y/o necesidades de la contraparte para llegar a un acuerdo satisfactorio de las dos partes

El arte de la negociación se basa en saber: Que será lo quiere la otra persona, para luego decidir si se lo doy, si se lo niego o si negocio lo que el otro quiere, por lo que yo quiero.

3.4.1.2. Negociación por principios.

Es un tipo de negociación desarrollada por la Universidad de Harvard, no es más que cada negociador trata de satisfacer los intereses de la otra parte para lograr obtener lo que él pretende.

Según la página de internet www.coachingcomercial.com “La Negociación por Principios, o Negociación Método Harvard, debemos ser duro con el problema, suave con las personas.

La Negociación por Principios propone una metodología para negociar mejor y conseguir acuerdos más duraderos.”

En este modelo de negociación se desarrolla un método de negociación denominado negociación sobre la base de principios o méritos, cuyos elementos fundamentales son:

- Separar las personas del problema.
- Centrarse en los intereses y no en las posiciones.
- Generar el mayor número de opciones posibles antes de decidir un curso de acción.
- Insistir en que la solución o el resultado de la negociación debe basarse en algún criterio objetivo.

La negociación se desarrolla por personas las mismas que no son monolíticas o de una sola pieza, sino que tienen sus intereses propios, sus escalas de valores, diferencias culturales y muchas veces es difícil separar a las personas de las cuestiones que están discutiendo.

Se tiende a identificar el problema que se negocia con la parte que defiende un punto de vista diferente al nuestro.

Si la dinámica de la negociación descansa en la defensa de posiciones por uno y otro lado, la posibilidad de conflicto es elevada.

La negociación por principios:

- Debe conducir a un acuerdo sensato, si el acuerdo es posible.
- Debe ser eficiente.
- Debe mejorar, o por lo menos, no deteriorar la relación entre las partes.

La “negociación según principios o negociación con base a méritos” se resume en 4 puntos básicos que definen un método directo de negociación las personas, los intereses, las opciones y los criterios.

3.4.1.3. Negociación por situación.

Este modelo parte de la base que el negociador no está aislado, tiene ante sí el otro negociador, pero además ambos están inmersos en una situación que los influyen tanto a ellos como a su relación, esta es la negociación que es la que se desea implantar y a la cual se va a dar mayor énfasis en la presente investigación.

3.4.2. La Mediación.

La mediación es el procedimiento por el cual las partes en conflicto, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, resuelven inteligente y creativamente sus controversias, arribando a una solución mutuamente satisfactoria.

La mediación se inicia por solicitud de las partes o por propia iniciativa de la Defensoría del Pueblo.

La solicitud de mediación se dirigirá, por escrito, al Defensor del Pueblo, solicitando su intervención para lograr un acuerdo, en los términos de la ley, respecto de una diferencia determinada.

La solicitud podrá ser presentada por una o varias partes, o de sus representantes debidamente autorizados y contendrá:

Nombres y apellidos.

Domicilio.

Una síntesis de las diferencias a ser resueltas.

La Mediación evita pleitos. Con la mediación se logran acuerdos que permiten prevenir un litigio eventual o terminar un pleito pendiente, sin los trámites, costos y formalismos procesales.

Es ágil. La mediación se desarrolla, por regla general, en una única audiencia.

Es eficaz. El 95% de los casos de mediación que se presentan terminan en un buen acuerdo.

Tiene Rigor de Ley. El acuerdo logrado en la mediación es obligatorio según las leyes vigentes y tiene efecto de cosa juzgada, es decir, es definitivo.

Es económica. Los servicios que presta la Dirección de Mediación de la Defensoría del Pueblo son gratuitos y no necesitan de la asistencia de un abogado.

En la mediación las partes resuelven directamente sus discrepancias, convirtiéndose en los mejores voceros de sus intereses y en los mejores jueces de sus causas.

Es reservada. Nada de lo que se discuta durante la audiencia de mediación puede trascender o conocerse fuera de su ámbito.

La Ley de Arbitraje y Mediación establece que: la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado

mediador, procuran un acuerdo voluntario que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

La Ley de Arbitraje y Mediación faculta a las personas naturales o jurídicas, públicas o privada, a utilizar el procedimiento de mediación.

3.4.3. El Arbitraje.

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales.

Las características principales del arbitraje son:

Un proceso de arbitraje únicamente puede tener lugar si ambas partes lo han acordado.

En el caso de controversias futuras que pudieran derivarse de un contrato, las partes incluyen una cláusula de arbitraje en el contrato.

Una controversia existente puede someterse a arbitraje mediante un acuerdo de sometimiento entre las partes.

A diferencia de la mediación, una parte no puede retirarse unilateralmente de un proceso de arbitraje.

Las partes pueden seleccionar conjuntamente a un árbitro único.

Si optan por un tribunal compuesto por tres árbitros, cada parte selecciona a uno de los árbitros y éstos seleccionarán a su vez a un tercer árbitro que ejercerá las funciones de árbitro presidente.

Otra posibilidad es que el Centro de arbitraje escogido proponga árbitros especializados en la materia en cuestión o nombre directamente a miembros del tribunal arbitral.

El Centro debe poseer una amplia base de datos sobre árbitros, que incluye a expertos con vasta experiencia en el ámbito de la solución de controversias y expertos en todos los aspectos técnicos y jurídicos de la propiedad intelectual.

El arbitraje es neutral además de seleccionar árbitros de nacionalidad apropiada, las partes pueden especificar elementos tan importantes como el derecho aplicable, el idioma y el lugar en que se celebrará el arbitraje. Esto permite garantizar que ninguna de las partes goce de las ventajas derivadas de presentar el caso ante sus tribunales nacionales.

El arbitraje es un procedimiento confidencial, protege específicamente la confidencialidad de la existencia del arbitraje, las divulgaciones realizadas durante dicho proceso, y el laudo.

3.4.4.La Conciliación.

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "Conciliare", que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

Cabe señalar, que tradicionalmente el acto de conciliar se ha visto reflejado dentro de un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos.

Es una forma directa y civilizada de solucionar conflictos o diferencias que surjan entre las personas, por virtud de una relación contractual o de otra naturaleza, que sea susceptible de transacción o desistimiento y en la cual la definición de la situación corresponde a las partes, quienes a través de la mediación de un tercero experto e imparcial, que propicia un espacio de diálogo, pueden lograr un acuerdo amistoso y de mutuo beneficio, con pleno efecto jurídico.

La Conciliación de acuerdo a lo antes expresado, busca que las partes con asistencia del conciliador-puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

CAPITULO II

1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La negociación colectiva persigue dos objetivos.

Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.

Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro.

Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores.

En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo.

También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad.

En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral.

Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural.

En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales.

La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial en lo que respecta a la base jurídica.

Es fundamental que existan mecanismos apropiados para hacer cumplir los convenios colectivos.

En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático y que actúen en pie de igualdad facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces.

En materia de prevención de conflictos laborales y en lo que respecta al proceso de resolución de los mismos, la OIT apoya a las partes que intervienen en una relación de trabajo para que diriman sus diferencias o posiciones contrapuestas de manera pacífica y ordenada, y de conformidad con unos procedimientos que disminuyan al mínimo la interrupción del trabajo.

En cierto sentido se puede decir que se trata de disposiciones relativas al establecimiento de la paz social.

Se parte de la base de que de tiempo en tiempo surgirán desacuerdos allí donde las percepciones de lo que es justo o equitativo no son las mismas y de que los conflictos se pueden manejar y por supuesto prevenir.

La prevención efectiva de los conflictos laborales o la solución de los mismos sigue constituyendo el núcleo central de unas relaciones de trabajo equilibradas y susceptibles de crear un entorno laboral que impulse el crecimiento económico y el desarrollo.

Los conflictos revisten diversas modalidades. Los que se dan en el ámbito de los derechos se refieren al ejercicio de un derecho existente o a la interpretación del mismo, se encuentre éste incorporado ya sea en una ley, un convenio colectivo o en un contrato individual.

Los conflictos de intereses suelen surgir cuando se ha fracasado en las negociaciones conducentes a la conclusión de un convenio colectivo.

Ante esta situación es necesario que nuestra legislación vaya ajustando a la realidad varios de sus preceptos jurídicos, en cuanto a la negociación y solución de conflictos colectivos.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. Tipo de Investigación.

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual del tema investigado y la composición o procesos de los fenómenos.

El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentación correcta.

2.2. Metodología.

La metodología utilizada fue la metodología de tipo no experimental ya que no se procedió a manipulación o modificación de variables.

En el tema de investigación propuesto se trabajó con preguntas científicas, las mismas que permiten el desarrollo de cada uno de los capítulos de la tesis.

2.3. Unidad de estudio.

El Tesista centralizó su investigación en la empresa Privada Cedal, afincada en la ciudad de Latacunga; así como también recogió los criterios de la Insectoría del Trabajo para contrastar los criterios tanto de la Autoridad laboral, y de los trabajadores.

Por tanto se trabajó con un universo de 62 personas; 60 trabajadores de la empresa privada y 2 Inspectores de Trabajo de Cotopaxi.

INVESTIGADOS	NÚMERO	Población
Trabajadores de la empresa Cedal.	60	60
Inspector de Trabajo	2	2
Total	62	62

2.4. Métodos.

Para el desarrollo de la presente investigación fue necesario recurrir a los siguientes métodos de la investigación.

2.4.1. Dialéctico.

El método dialéctico tiene su origen en la antigüedad griega. En la modernidad es tratado por Marx, Engels, Lenin y otros; los mismos que determinan sus caracteres generales, que constituyen una síntesis de su desarrollo histórico.

Su esencia está determinada por las fuentes teóricas y científicas y por las categorías fundamentales del movimiento, del espacio y del tiempo.

Este método describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación.

Estas concepciones por su carácter dinámico exponen no solamente los cambios cuantitativos, sino los radicales o cualitativos.

2.4.2. Deductivo.

Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios.

El papel de la deducción en la investigación es doble:

- a. Primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos.
- b. También sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

La deducción va de lo general a lo particular.

2.4.3. Inductivo.

El método inductivo o inductivismo es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares.

Se trata del método más usual, se caracteriza por cuatro etapas básicas: la observación y el registro de todos los hechos; el análisis y la clasificación de los hechos; la derivación inductiva de una generalización a partir de los hechos; y la contrastación

La inducción va de lo particular a lo general.

2.4.4. Analítico.

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.

Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

Analizar significa desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí y con el todo.

La importancia del análisis reside en que para comprender la esencia de un todo hay que conocer la naturaleza de sus partes.

2.4.5. Sintético.

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades.

La síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo; pero esta operación implica una superación respecto de la operación analítica, ya que no representa sólo la reconstrucción mecánica del todo, pues esto no permitirá avanzar en el conocimiento; implica llegar a comprender la esencia del mismo, conocer sus aspectos y relaciones básicas en una perspectiva de totalidad.

No hay síntesis sin análisis sentencia Engels, ya que el análisis proporciona la materia prima para realizar la síntesis.

2.4.6. Estadístico.

La estadística es un método científico que enseña los procedimientos lógicos, prácticos y útiles a seguir para recolectar, elaborar, analizar, interpretar y presentar datos del fenómeno, expresados en detalle o síntesis a través del número, cuadro, y gráfico, con sus correspondientes notas explicativas.

2.5. Técnicas.

2.5.1. Observación.

La técnica de observación es una técnica de investigación que consiste en registrar en forma sistemática, de patrones conductuales de personas, objetos y sucesos a fin de obtener información sobre el fenómeno de interés, sin entrar en contacto con ellos.

2.5.2. Encuesta.

La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se la realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Las encuestas se les realizan a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información.

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEDAL.

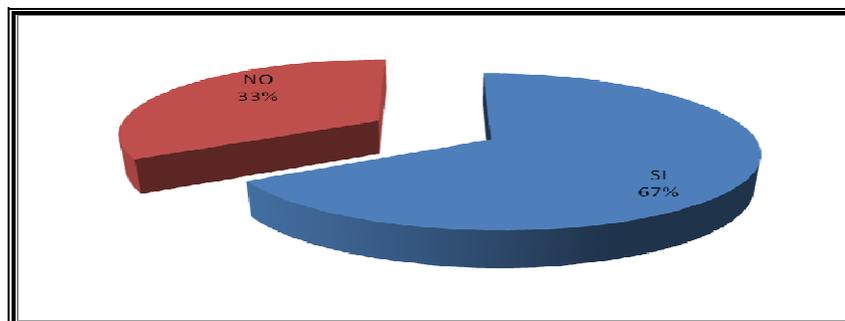
1. ¿Conoce Usted cual es el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo?

TABLA N° 1
OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	40	67%
NO	20	33%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 1
OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

De trabajadores encuestados el 67% manifiesta conocer el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo mientras que el 33% indica que no, lo que refleja que un alto porcentaje desconoce lo que se refiere el contrato colectivo, respecto a sus derechos como trabajador sindical.

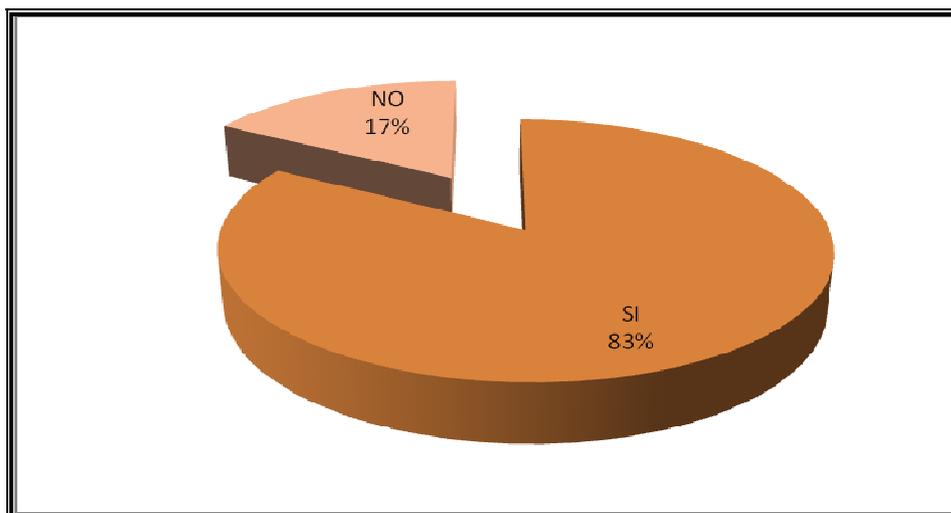
2.- ¿Considera usted, que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores?

TABLA N° 2
BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	50	83%
NO	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 2
BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Se puede observar que el 83% de los encuestados manifiestan que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores, mientras que el 17% dice que no, lo que indica que perciste aún criterios que los contratos colectivos buscan intereses particulares.

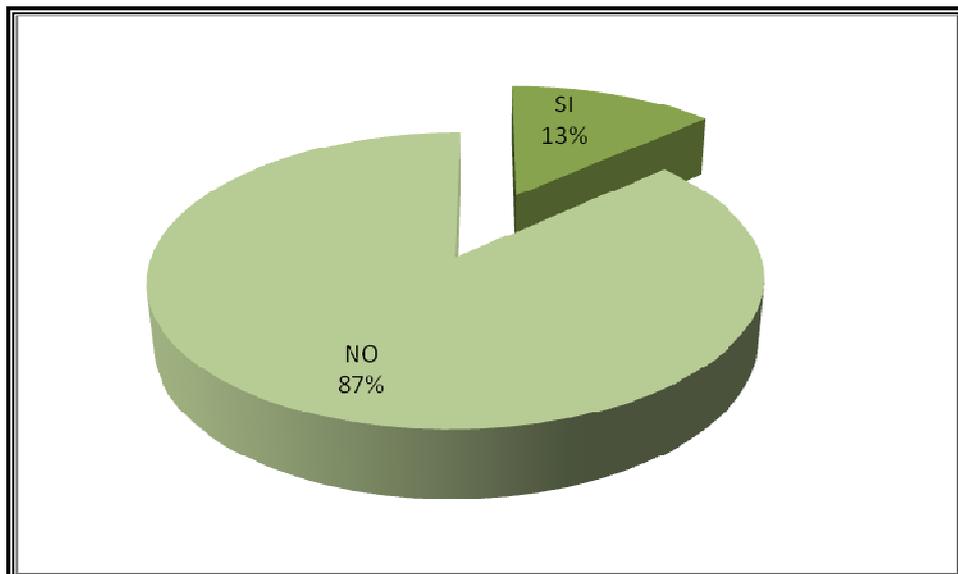
3.- ¿A su criterio piensa que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente?

**TABLA N° 3
NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	8	13%
NO	52	87%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista

**GRÁFICO N° 3
NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO**



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Observamos que el 87% de los encuestados manifiestan que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es insuficiente, mientras que un 13% manifiesta que si es suficiente.

4.- ¿Considera usted que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación?

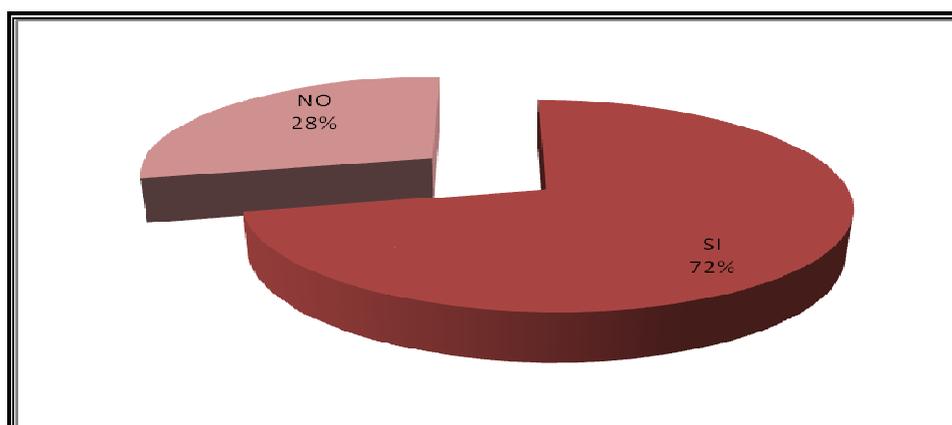
**TABLA N° 4
CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	43	72%
NO	17	28%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 4
CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 72% de los encuestados opinan que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación y un 28% manifiesta que no, resultado que refleja que existe una conciencia de que los problemas suscitados por los contratos colectivos se solucionan por la vía de la negociación.

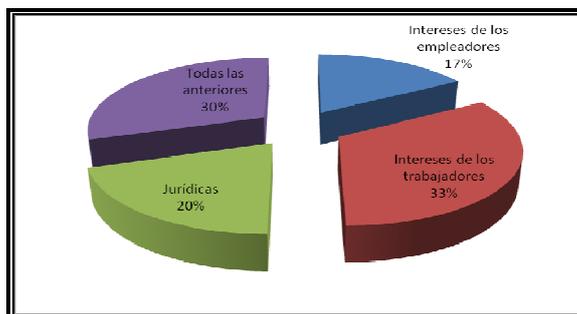
5.- ¿Cuál de estas causas considera usted inciden para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan?

**TABLA N° 5
INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Intereses de los empleadores	10	17%
Intereses de los trabajadores	20	33%
Jurídicas	12	20%
Todas las anteriores	18	30%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedral)
Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 5
INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Trabajadores Cedral)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

En el gráfico podemos identificar que el 33 % de los encuestados manifestaron que los intereses de los trabajadores son la causa para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan, un 17% dice que son los intereses de los empleadores, y un 20% señaló que son causas jurídicas y un 30% indico que la causas son un complemento, tanto de intereses de los empleadores y trabajadores así como también jurídicas.

6.- ¿Conoce usted que es una técnica de negociación?

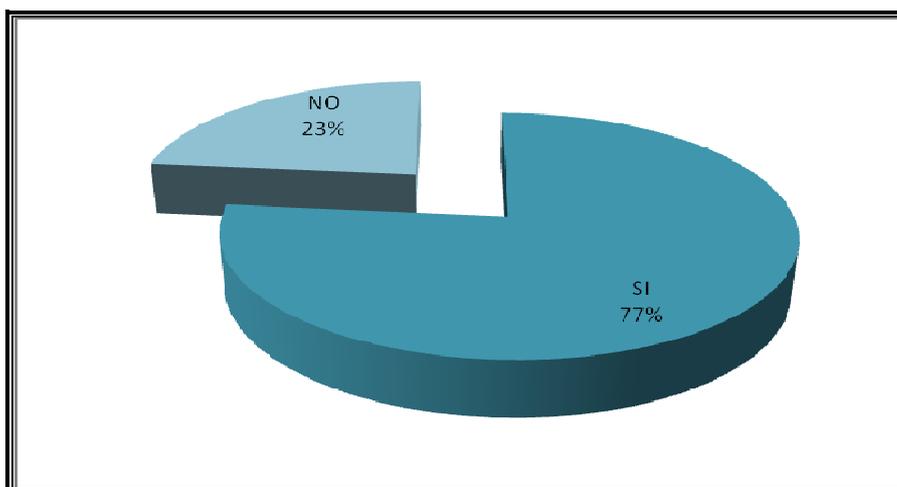
TABLA N° 6
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	46	77%
NO	14	23%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 6
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Los encuestados en un 77% manifiestan que si conocen que es una técnica de negociación, mientras que el 23% manifiesta que no, lo que significa que algunos trabajadores de ser dirigentes sindicales tendrían complicaciones al momento de negociar.

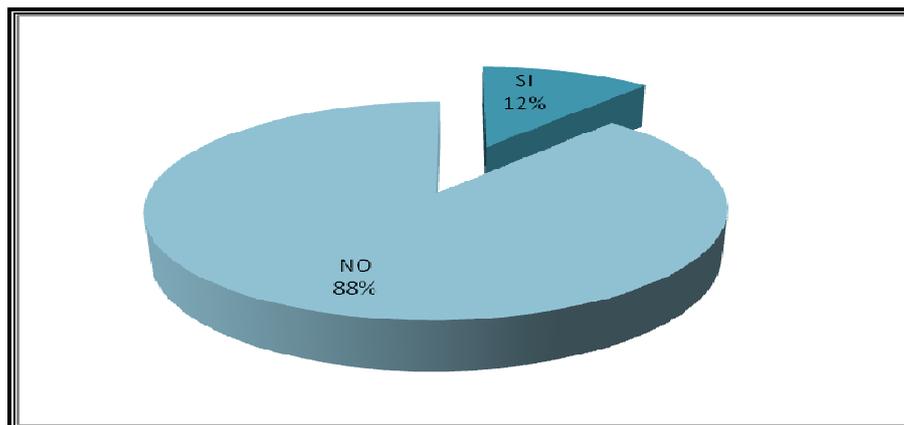
7.- ¿Sabe usted si actualmente, en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo?

TABLA N° 7
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	7	12%
NO	53	88%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 7
APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Del grupo encuestado el 12% manifestó conocer la aplicación en las empresas privadas de alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo, mientras que el 88% indicó que no conocía, resultado que refleja que no existe la aplicación de técnicas de negociación en las empresas privadas ante posibles conflictos colectivos de trabajo.

8.- ¿Considera usted necesario la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas?

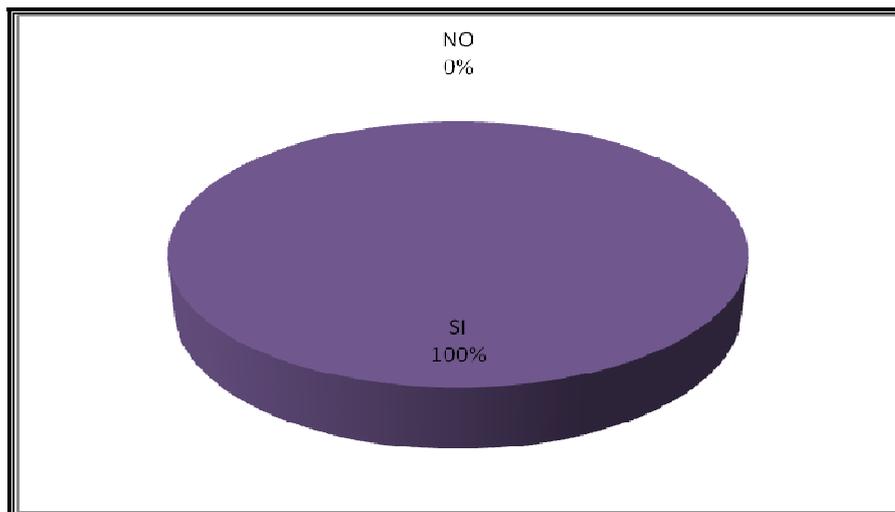
**TABLA N° 8
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	60	100%
NO	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 8
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS**



Fuente:(Trabajadores Cedal)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados indicó que si es necesaria la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas.

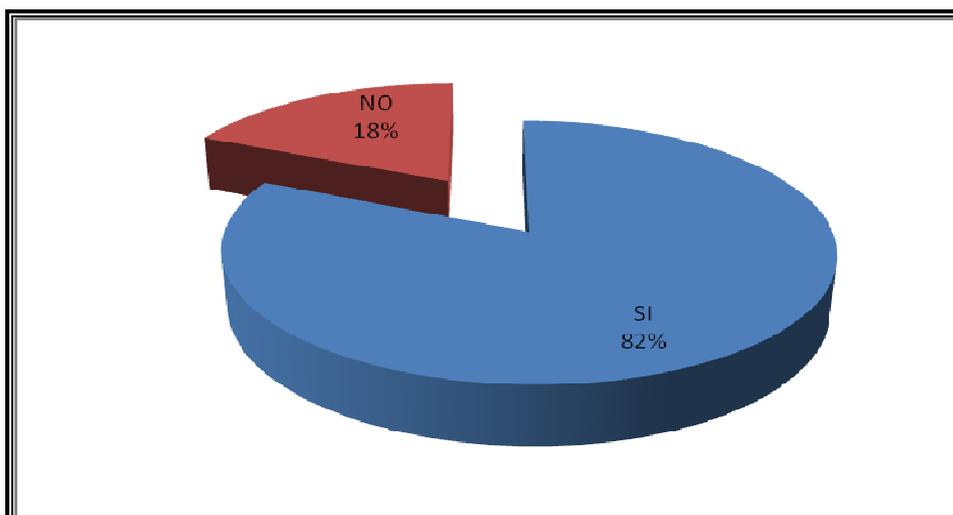
9. ¿Cree usted oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva?

TABLA N° 9
APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	49	82%
NO	11	18%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 9
APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 82% de los encuestados manifiesta que es oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva, mientras que el 18% manifiesta que no es oportuno.

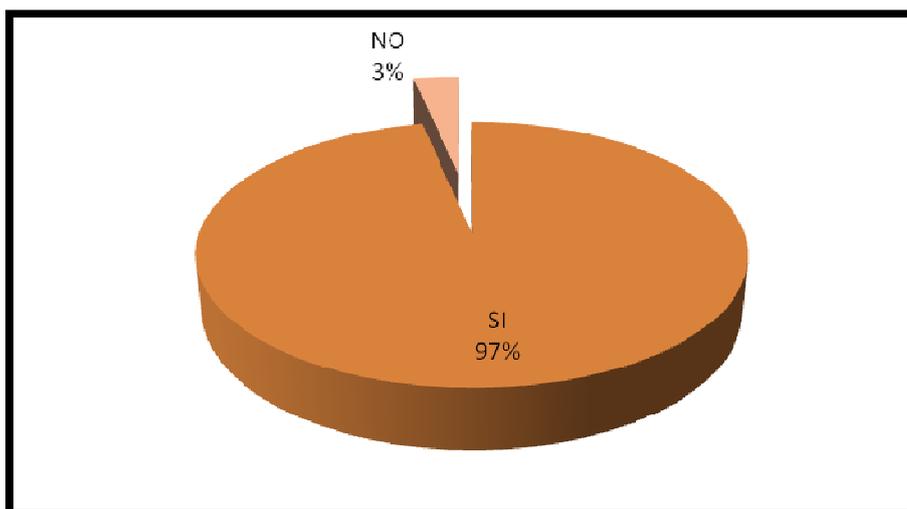
10.- ¿Apoyaría usted una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva?

**TABLA N° 10
REFORMA DE LA LEY**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	58	97%
NO	02	3%
TOTAL	60	100%

Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 10
REFORMA DE LA LEY**



Fuente:(Trabajadores Cedal)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Del 100% de los encuestados el 97% manifestó que apoyaría una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva; y un 3% indicó que no.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE COTOPAXI DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.

1. ¿Conoce Usted cual es el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo?

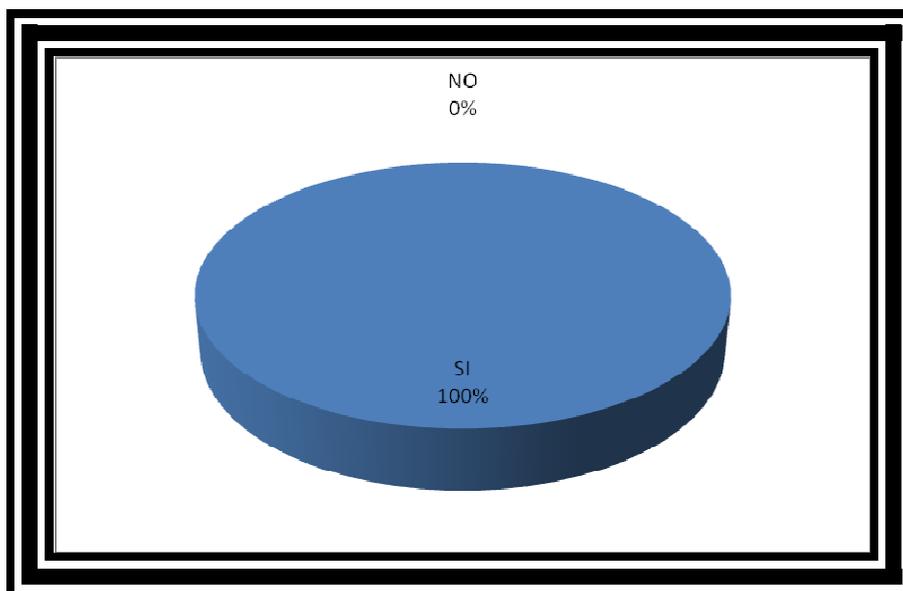
**TABLA N° 1
OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspectoría del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 1
OBJETIVO DEL CONTRATO COLECTIVO**



Fuente:(Inspectoría del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Los encuestados manifiestan conocer el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo.

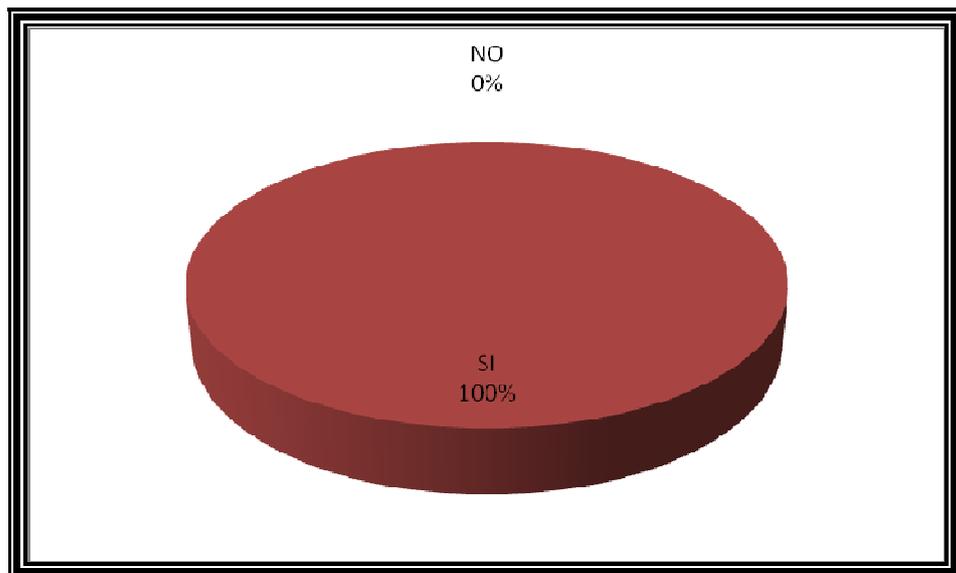
2.- ¿Considera usted, que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores?

TABLA N° 2
BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspección del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 2
BIEN COMÚN DE LOS TRABAJADORES



Fuente:(Inspección del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Se puede observar que 100%% de los encuestados manifiestan que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores.

3.- ¿A su criterio piensa que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente?

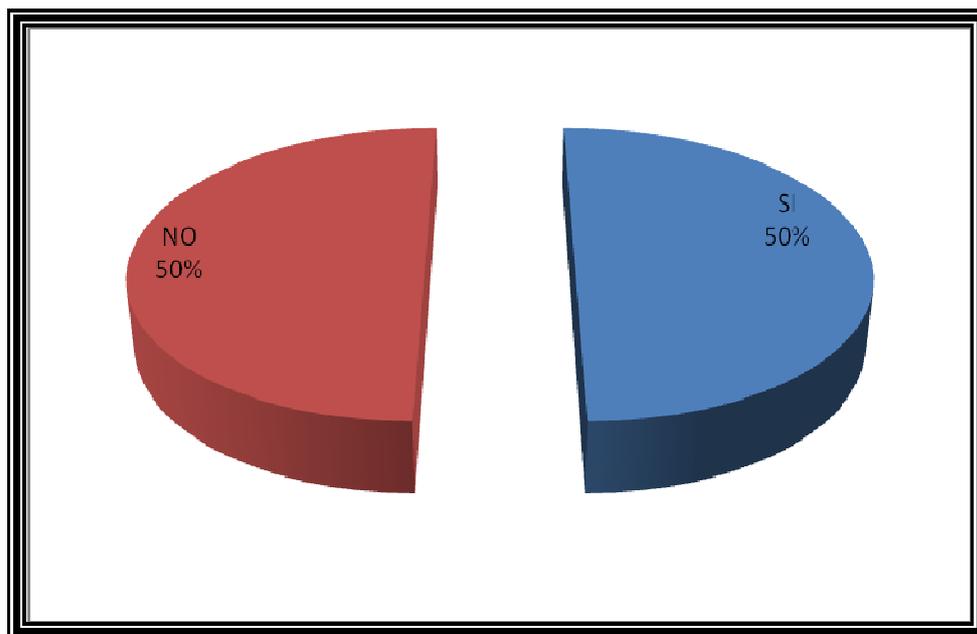
**TABLA N° 3
NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	1	50%
NO	1	50%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 3
NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO**



Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados manifiestan que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente, mientras que el otro 50% manifiesta que es insuficiente.

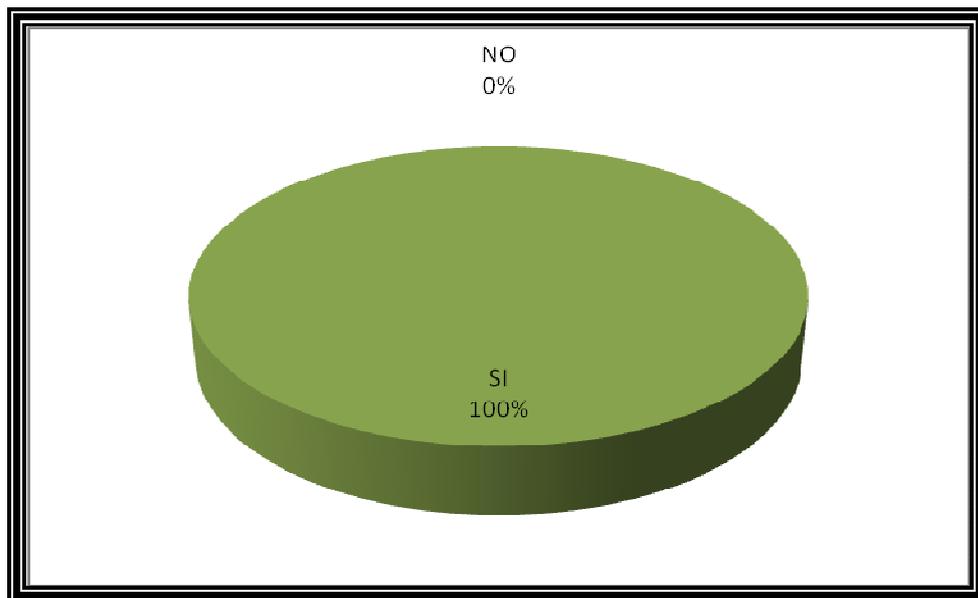
4.- ¿Considera usted que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación?

TABLA N° 4
CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspección del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 4
CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN



Fuente:(Inspección del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados consideran que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación.

5.- ¿Cuál de estas causas considera usted inciden para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan?

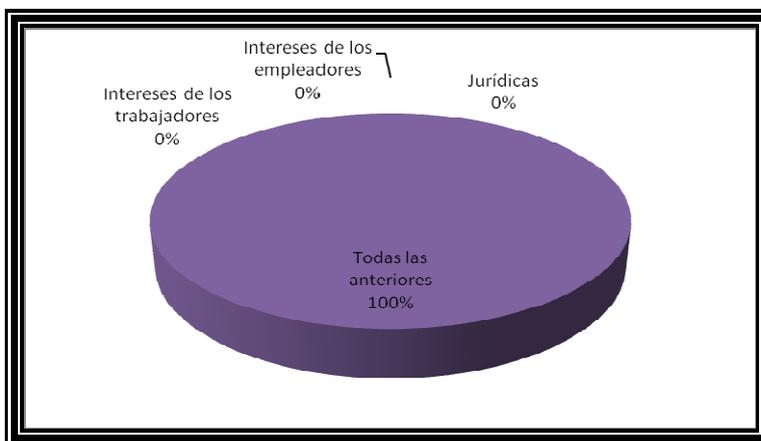
**TABLA N° 5
INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Intereses de los empleadores	0	0%
Intereses de los trabajadores	0	0%
Jurídicas	0	0%
Todas las anteriores	2	100%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 5
INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados manifestaron que los intereses de los trabajadores, de los empleadores y la parte jurídica son las causas para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan.

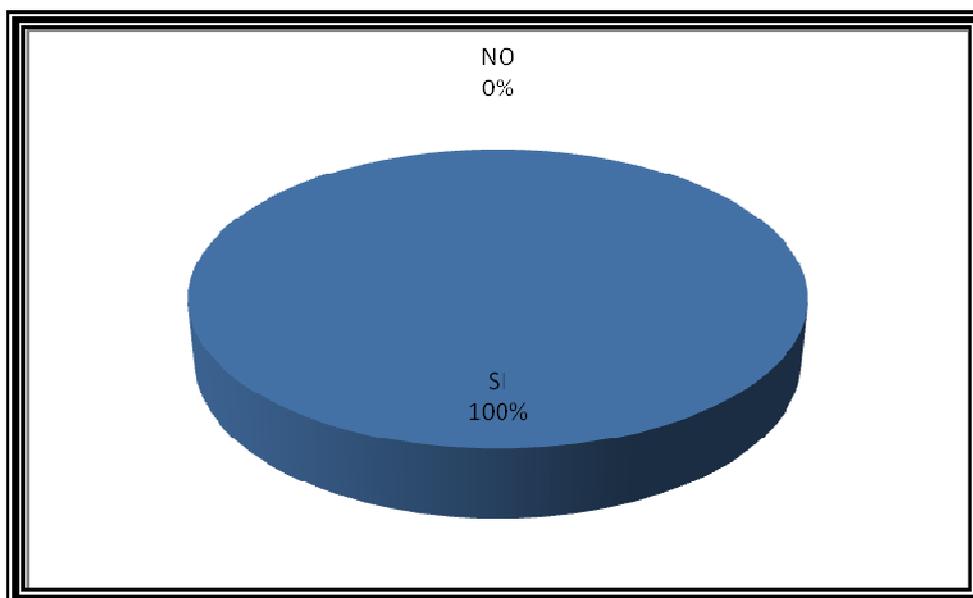
6.- ¿Conoce usted que es una técnica de negociación?

**TABLA N° 6
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 6
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN**



Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El total de los encuestados manifiestan conocer que es una técnica de negociación.

7.- ¿Sabe usted si actualmente, en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo?

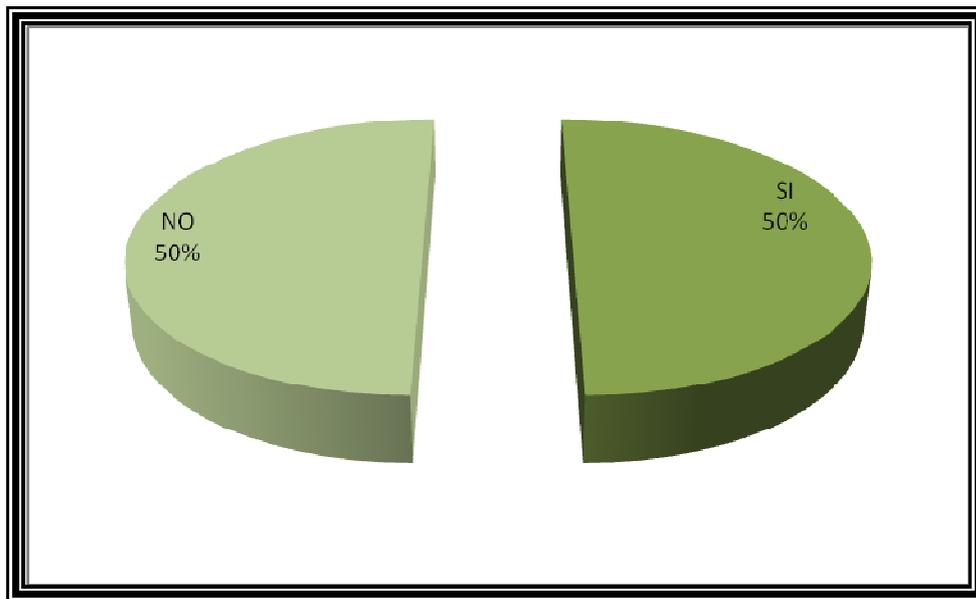
TABLA N° 7
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	1	50%
NO	1	50%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 7
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



Fuente:(Inspección del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 50% de los encuestados manifestó conocer que en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo; mientras que el otro porcentaje manifestó que no conocía.

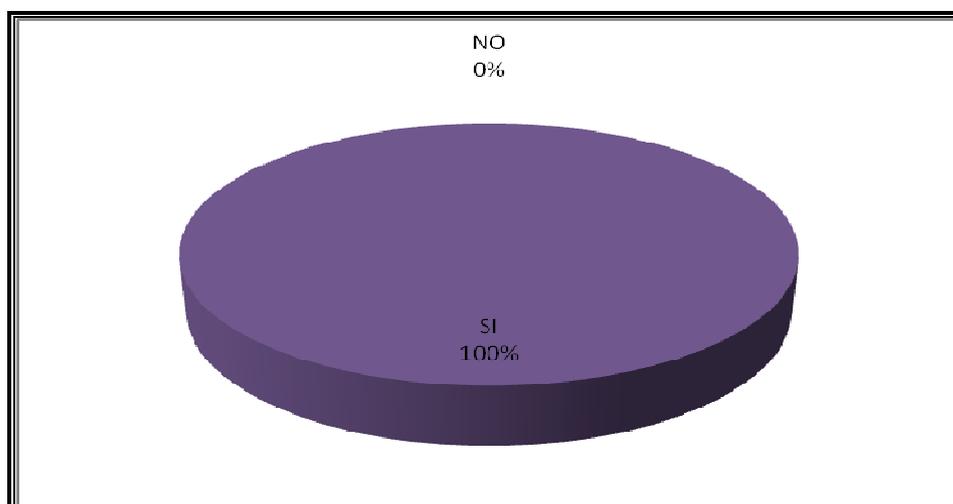
8.- ¿Considera usted necesario la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas?

**TABLA N° 8
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 8
TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS**



Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

Los encuestados manifestaron que si es necesaria la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas.

9. ¿Cree usted oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva?

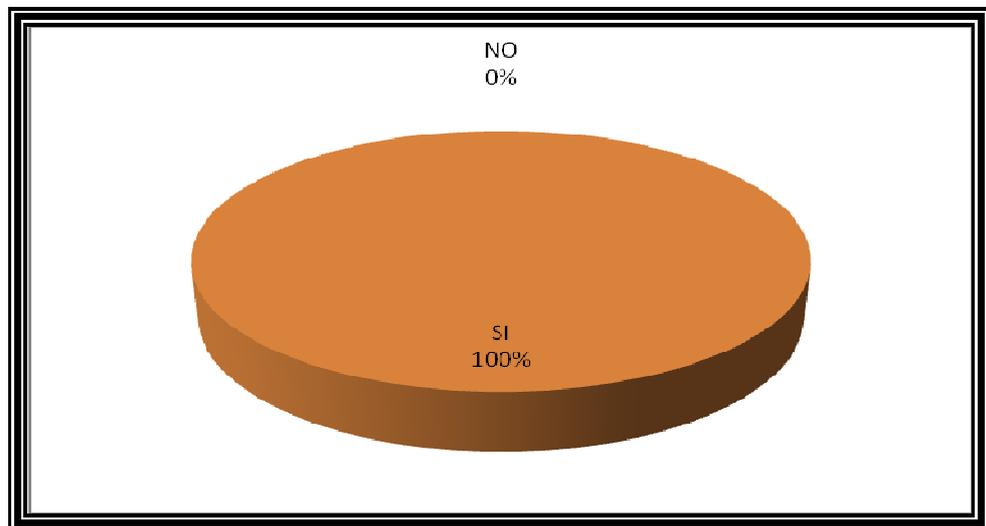
TABLA N° 9
APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspectoría del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

GRÁFICO N° 9
APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente:(Inspectoría del Trabajo)

Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados manifiesta que, es oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva.

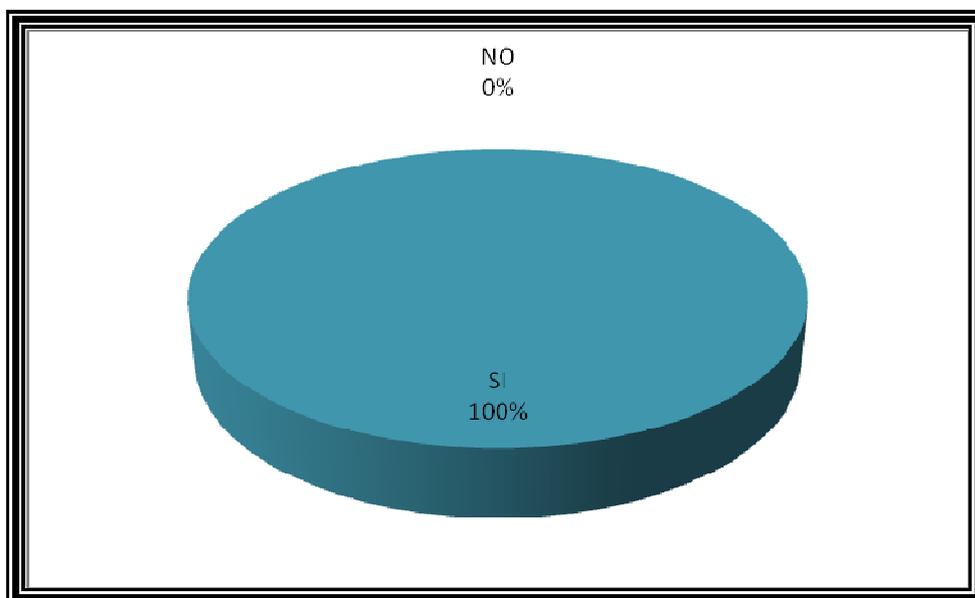
10.- ¿Apoyaría usted una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva?

**TABLA N° 10
REFORMA DE LA LEY**

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

**GRÁFICO N° 10
REFORMA DE LA LEY**



Fuente:(Inspectoría del Trabajo)
Realizado por: El Tesista.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados apoyaría una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

4.1. Conclusiones.

- Se concluye que existe un porcentaje de trabajadores que aún desconfían en su dirigencia, al indicarse que los contratos colectivos de trabajo no buscan el bien común de los trabajadores.
- Tanto trabajadores como autoridades en su mayoría consideran que la normativa que regula el contrato colectivo de trabajo son insuficientes, existiendo desconfianza en el ordenamiento jurídico.
- Se reconoce a la negociación como una forma de solución de conflictos colectivos, pero no se la considera como una figura jurídica alternativa al proceso administrativo y judicial de resolución de conflictos laborales, teniendo que tanto empleadores como trabajadores ceñirse a lo dispuesto en la Legislación, sin opción a recurrir a medios alternativos de solución de conflictos de manera privada o extrajudicial.
- Las empresas privadas no cuentan con iniciativas propias para impulsar ante un conflicto colectivo de trabajo, técnicas de negociación colectiva, teniendo que recurrir a la autoridad; para que sea ella quien; dé una solución viable a los conflictos, que en muchas de las veces no es acorde a los intereses de las partes.

- En otras legislaciones principalmente en las Europeas el derecho laboral cada vez va evolucionando legislándose actividades obrero-patronales que se consideraban antes, muestra de ello es la negociación colectiva.

4.2. Recomendaciones:

- Es necesario que los dirigentes sindicales afiancen y socialicen su trabajo de manera permanente, a fin de crear sólidos niveles de confianza, para que esta acción se convierta en apoyo constante a las diversas actividades emprendidas en pos del bienestar de clase, evitando de esta manera caer en vicios de corrupción al buscar intereses particulares, aduciendo lucha gremial.
- Es inexcusable la necesidad de ampliar la legislación en referencia al capítulo de los contratos colectivos de trabajo, y de esta manera cubrir ciertos vacíos legales y reforzar la legislación en beneficio tanto de los empleadores como de los trabajadores.
- Es oportuno pugnar por la posibilidad de que tanto empleadores como trabajadores puedan acceder dentro del marco legal laboral a medios alternos de solución de conflictos, de esta manera se justifica impulsar la inclusión de nuevos preceptos legales que contribuyan a este fin.
- Se debe capacitar tanto a empleadores como trabajadores sobre técnicas de negociación a fin de que puedan solucionar sus conflictos de manera ágil y oportuna, recurriendo al mismo tiempo principio de economía procesal.

- Se justifica presentar una propuesta tentativa, para fijar en nuestra legislación temas como la negociación colectiva, de manera más específica siendo este un intento por mejorar cada vez más las relaciones obrero-patronales.

CAPITULO III

1. MARCO PROPOSITIVO.

1.1. Documento Crítico.

De la investigación efectuada se desprende que en la relación obrero-patronal se negocia por la presión sindical o de sus dirigentes, ya que es el único medio de forzar al empleador y por ende a la empresa un mejor estatus económico, social o profesional.

En una relación laboral siempre los intereses del empleador y de los trabajadores son contradictorios por ende se destacan intereses conflictivos.

Estos intereses de confrontación deben ser conciliados por la subsistencia de la empresa y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Se negocia entonces por conciliar intereses contrapuestos, esta es la realidad de la causa causarum de toda negociación colectiva.

La negociación colectiva exige cesión por ambas partes, ya que si empleadores y trabajadores no se muestran dispuestos a ceder algo, no hay negociación.

Los conflictos colectivos laborales son un juego de promesas y amenazas, y es la negociación donde estas son resueltas, las legislaciones vigentes conceden a una de las partes la obrera principalmente privilegios para forzar a negociación paralizando las actividades de la empresa por medio de la huelga.

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

Como estrategia para una posible aplicación de una negociación colectiva el empleador debe conocer y estar informado sobre las estrategias sindicales del momento y sobre los conflictos existentes en otras empresas para coligar posibles nuevas estrategias.

Debe conocer si el comité está apoyado y en qué grado por los trabajadores.

Analizar y buscar una posible solución ante el factor desencadenante del conflicto; y por último diseñar un plan de resistencia.

En este sentido la negociación podrá alcanzar el acuerdo que se ha propuesto lograr.

Es vital entender que la negociación colectiva exige una fase previa de amplia preparación de las partes; la cual exige al menos tener la suficiente información para la proyección de propuestas y objetivos.

La defensa o ultranza de posiciones de principio puede llegar a impedir la negociación y, en todo caso la obstaculiza.

Estos detalles antes citados deben capacitarse e ilustrarse de manera sistemática y profunda a las partes intervinientes en un conflicto.

Además de fortalecer los preceptos jurídicos que al momento rigen los conflictos colectivos de trabajo.

En este sentido La OIT ha realizado una ingente labor normativa durante sus ochenta años de historia con el fin de promover la justicia social, siendo una de sus misiones principales es impulsar la negociación, puesto que es obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

2. DISEÑO DE LA PROPUESTA.

2.1. Fundamentación.

Esta propuesta se fundamenta, en los resultados de la investigación, en los procesos dinámicos de la investigación, en la aplicación de sus métodos y técnicas aplicadas, las mismas que permitieron evidenciar el problema de la inexistencia de técnicas de negociación colectiva en el sector privado, se fundamenta en la doctrina y en las legislaciones de otros países donde la negociación es el pilar o herramienta más utilizada para resolver los conflictos de naturaleza laboral, las mismas que observan a la negociación como la salida más sana para los intereses de las partes, donde la aplicación de técnicas de resolución de conflictos permiten evitar el desgaste psicológico, social, económico de los integrantes de estas dos fuerzas antagónicas de la actividad laboral empleadores y trabajadores.

2.2. Justificación.

La presente propuesta se encuentra condicionada a los resultados obtenidos en la investigación, aseguro que la misma se presenta de manera original porque de las

indagaciones efectuadas se ha podido determinar que no se han realizado trabajos similares al presentado por el Tesista,

El aporte social de esta investigación ha sido presentar ante la sociedad un problema real que se desarrolla en el campo laboral y que es considerado de trascendencia para el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

Los beneficiarios directos de esta propuesta serán los trabajadores y empleadores de empresas privadas y en si toda la población porque la actividad laboral es universal, resulta entonces factible presentar una propuesta que resalte la importancia de incluir a la negociación colectiva de manera mucho más eficaz, y específica.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

- Presentar un proyecto reformativo de ley al Código de Trabajo, donde se incluya a la negociación colectiva como figura jurídica.

3.2. Objetivos Específicos.

- Analizar los resultados de la investigación, su proporcionalidad y su eficacia al momento de presentar el proyecto reformativo.
- Revisar los contenidos teóricos, jurídicos y doctrinarios en referencia a la negociación colectiva.
- Estudiar las técnicas de negociación colectiva para su inclusión en nuestra legislación.

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

4.1 Exposición de Motivos.

REPÚBLICA DEL ECUADOR LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

QUÉ, el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República establece que: “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”

QUÉ, el Art. 326 numeral 12 de la Constitución de la República establece que: “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.”

QUÉ, el convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva 98, de 1949 establece en su artículo 4 lo siguiente: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

QUÉ, el Convenio sobre la negociación colectiva, 154 de 1981 en su artículo 5 numeral 1 establece: “Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.”

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY

EXPIDE:

Las siguientes reformas al Capítulo II De los conflictos colectivos, Parágrafo 1ro.
Del Código de Trabajo vigente.

Agréguese en el Capítulo II antes del título de las Huelgas; un título que diga “De La negociación Colectiva”

Agréguese después de este título los siguientes artículos innumerados que dirán:

Art... Negociación Colectiva.-Es la capacidad reconocida por el Estado para que las empresas y los trabajadores de manera voluntaria puedan establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Art... Se creará en las empresas privadas con el carácter de obligatorio una unidad o departamento para la solución interna de conflictos colectivos de trabajo.

Estará a su cargo un especialista en temas de solución de conflictos, mediación y arbitraje.

Art... De la comisión de negociación interna.- La comisión de negociación interna; se compone de un conjunto de representantes de la empresa y de los trabajadores que se reúnen para acordar las condiciones de trabajo y de productividad de manera conjunta.

Esta comisión estará representada por seis personas; tres por parte de los empleadores y tres por parte de los trabajadores, en el primer caso sus representantes serán El empleador o su delegado; El asesor Jurídico de La empresa; y el Jefe de la unidad o departamento de Conflictos internos de trabajo.

Art... La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

Art... Son agentes calificados de la negociación:

a).- El Empleador

b).- Los Trabajadores que ostenten el cargo de Dirigentes Sindicales.

Art... No podrán negociar colectivamente:

1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra transitoria o de temporada;
2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, a no ser que por escrito tengan poder especial o facultades amplias y suficientes para hacerlo.
3. Los jefes de personal o Directivos de Talentos Humanos o cualesquier persona autorizada para contratar o despedir trabajadores.
4. Trabajadores delegados por sus directivos sindicales.

Art... Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Art... Para poder negociar colectivamente; dentro de una empresa, se requerirá que los trabajadores cumplan al menos un año desde el inicio de sus actividades.

Art... Para el ejercicio de procedimiento de negociación colectiva el Empleador conjuntamente con los miembros del Comité de Empresa en un plazo no mayor a dos meses de la posesión de los directivos del comité de empresa deberá expedir el reglamento para su aplicabilidad.

Art... La iniciativa de cualesquier negociación corresponderá a cualquiera de las partes.

La parte que diera inicio a la negociación deberá comunicar a la otra parte en forma escrita su requerimiento, escrito en el que hará constar.

1. Legitimación que ostenta; en el caso de los trabajadores se deberá adjuntar al menos el 60% de firmas de respaldo a la petición.
2. Ámbito de la negociación y tipo de negociación.
3. La materia objeto de negociación.

La parte receptora de la comunicación, no podrá negarse a la iniciación de una negociación colectiva salvo en el siguiente caso

- a).- La existencia de causas legales o convencionales justificadas.
- b).- Tratar de revisar un convenio o contrato colectivo ya vencido.

Art... Una vez presentada la petición en el término de 48 horas se reunirá la comisión negociadora para resolver, estableciéndose un calendario de negociación.

Art... En el plazo máximo de dos meses se resolverá en base a las ponencias de las partes, dicha resolución será susceptible de impugnación ante el Inspector de trabajo y se seguirá el trámite de solución de conflictos destinado en la Ley para su efecto.

Art... Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará la negociación.

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

sometidos a mediación obligatoria y su fallo a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Deróguese el Art. 470 al 485 del Código Laboral.

Insértese un capítulo que diga: “De la Mediación”

A continuación los siguientes artículos innumerados:

Art... En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador a costas del peticionario.

Art... El mediador deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes, tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición.

El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días con sus respectivos reparos.

Una vez presentados las posiciones y reparos el Mediador los estudiará y emitirá su fallo dentro de las 72 horas siguientes.

Art... De no estar de acuerdo las partes éstas podrán recurrir al Arbitraje Laboral

Insértese un capítulo que diga: Del Arbitraje Laboral.

Art... Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga.

Art... En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro laboral o el procedimiento para designarlo.

Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de tres días contados desde su suscripción.

Art... Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primer instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en conformidad a las disposiciones de este código.

Art... Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina.

Art... La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo.

Art... El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Art... El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por

organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

Art.... El tribunal arbitral, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Art.... Para emitir su fallo, el árbitro laboral deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Art... Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

Art... El fallo arbitral será apelable ante el tribunal Arbitral Superior.

Insértese un capítulo que diga: “De La Nómina Nacional De Mediadores Laborales Y Árbitros”

Art... Existirá una nómina nacional de mediadores laborales y Árbitros quienes serán llamados a mediar en el primer caso y en el otro a conformar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad a las disposiciones legales de este Código.

Art... Corresponderá al Consejo Nacional de Participación Ciudadana y Control Social el nombramiento de los árbitros laborales en un número de 30

Art... Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario:

1. Estar en posesión de un título profesional de la educación superior;
2. Contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.
3. Ser Mayor de 30 años de edad.
4. Haber ganado el respectivo concurso de méritos y oposición.

Art... Los aranceles de los árbitros laborales serán fijados por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Art... No podrán integrar la nómina nacional de mediadores y árbitros laborales las siguientes personas:

- a) Las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de del docente universitario.
- b) Las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;

- c) Las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y
- d) Las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por un delito de acción pública.

Art... Los mediadores y árbitros laborales permanecerán en sus cargos 4 años.

Dado y firmado en la ciudad de San Francisco de Quito a los....días del mes de..... del año....

Referencias Bibliográficas.

- **Bibliografía Citada:**

1. ARBUROLA VALVERDE, Allan“Los Fines del Derecho” Editorial Español (2008) Pág. 1
2. ARTILES, Antonio; “Manual de Sociología del Trabajo” publicaciones Delta (2000) Pág.68
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “Derecho del Trabajo” Edition, illustrated. (1995) Pág. 98.
4. BARRIAL, Penélope “Proyecto de Reforma laboral” (2008) Pág. 49.
5. BECERRA Germán “Clínica Jurídica Laboral” Sello editorial (2010) .Pag.32.

6. CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo “Diccionario Jurídico Elemental” (2001)” pág., 119, 120,123.
7. CEVALLOS María Elena; “Legislación Laboral”Ediciones Universidad Técnica Particular de Loja” (2000) Pág. 28, 45.
8. COVIELLO, Nicolás “Doctrina General del Derecho” (1949) Pág. 76.
9. HUBNER GALLO, Jorge (1952) “Filosofía del Derecho” Edición Jurídica Chile, Pág. 272.
10. NEVES MUJICA, Javier, “Introducción al Derechodel Trabajo” Lima, Editogrant (2007) Pág. 9.
11. ROJAS, Roció, “Teoría General del Derecho” (2007) Edición 2da. Pag. 2
12. WINDMULLER “Teorías del conflicto y negociación”UOC (1989) Pág. 15

- **Bibliografía Consultada:**

1. Revista En la Mira Laboral “Ministerio de Relaciones Laborales” (2008).
2. CEVALLOS María Elena; “Legislación Laboral”Ediciones Universidad Técnica Particular de Loja” (2000).
3. GALLEGOS, Joaquín “El Libro las cruces sobre el agua”

- **Textos Legales**

1. Constitución de la República del Ecuador (2008) Estudios y Corporaciones Profesional.

2. Código de Trabajo Legislación Conexa (2010) Estudios y Corporaciones Profesional.
3. Código Civil (2010) Estudios y Corporaciones Profesional.
4. CABANELLAS, Guillermo (2005) Diccionario Jurídico elemental.

- **Linkografías.**

1. www.definicionabc.com, Introducción al derecho, 03 – 02 – 2011, 18h22.
2. www.universia.net, IRIARTE, Definiciones de Derecho, 17 – 02 – 2011, 10h00.
3. www.mitecnologico.com, Derecho Público y Privado, 03 – 03 – 2011, 20h50.
4. es.wikipedia.org, El contrato colectivo de Trabajo, 18 – 03 – 2011, 17h26.
5. ww.buenastareas.com, Derecho Laboral, 28 – 03 – 2011, 13h30.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
CARRERA: ABOGACÍA
GUIA DE ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted cual es el objetivo del Contrato Colectivo de trabajo?

SI ()

NO ()

2. ¿Considera usted, que los contratos colectivos de trabajo buscan el bien común de sus trabajadores?

SI ()

NO ()

3.- ¿A su criterio piensa que la normativa que regula lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo es suficiente?

SI ()

NO ()

4.- ¿Considera usted que los conflictos de trabajo especialmente en los casos de contratos colectivos se solucionan a través de la negociación?

SI ()

NO ()

5.- ¿Cuál de estas causas considera usted inciden para que las negociaciones en los contratos colectivos no procedan?

a).- Intereses de los empleadores ()

b).- Intereses de los trabajadores ()

c).- Jurídicas ()

d).- Todas las anteriores ()

6.- ¿Conoce usted que es una técnica de negociación?

SI ()

NO ()

7.- ¿Sabe usted si actualmente, en las empresas privadas se aplica alguna técnica de negociación a fin de solucionar los conflictos colectivos de trabajo?

SI ()

NO ()

8.- ¿Considera usted necesario la aplicación de técnicas de negociación para poner fin a los conflictos colectivos de trabajo en las empresas privadas?

SI ()

NO ()

9.- ¿Cree usted oportuno el exigir a las empresas privadas la creación de una unidad o departamento para la solución de conflictos colectivos de trabajo; dónde se apliquen técnicas de negociación contractual colectiva?

SI ()

NO ()

10.- ¿Apoyaría usted una reforma o inclusión en la Ley o instrumento jurídico para la aplicación de técnicas de negociación contractual colectiva?

SI ()

NO ()

Gracias

FOTOGRAFIAS

FOTO N° 1 OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE CEDAL



Fuente:(Empresa Cedal)
Realizado por: El Tesista

FOTO N° 2 ENCUESTA CON TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEDAL



Fuente:(Empresa Cedal)
Realizado por: El Tesista

FOTO N° 3
ENCUESTA CON TRABAJADORES DE LA EMPRESA CEDAL



Fuente:(Empresa Cedal)
Realizado por: El Tesista

FOTO N° 3
ENCUESTA EN EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES



Fuente:(Empresa Cedal)
Realizado por: El Tesista