



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS**

CARRERA: ABOGACÍA

TESIS DE GRADO

TEMA:

**“ANÁLISIS SOCIAL Y JURÍDICO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”**

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

Autores:

Razo Ocaña Rossy Aracely
Molina Guevara Cristian Fabricio

Director:

MSc. Endara Puga José Luis

Latacunga-Ecuador
Julio-2012

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**ANÁLISIS SOCIAL Y JURÍDICO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**”, son de exclusiva responsabilidad de los autores.

.....
Rossy Aracely Razo Ocaña
N°de C.C. 050228163-7

.....
Cristian Fabricio Molina Guevara
N°de C.C 050227410-3

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:“**ANÁLISIS SOCIAL Y JURÍDICO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**”de **Rossy Aracely Razo Ocaña** y **Cristian Fabricio Molina Guevara**, postulantes de la Carrera de Abogacía , 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, Febrero del 2012

El Director

MSc. José Luis Endara Puga.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien es el que me ha dado fuerzas y ha sabido encaminar mi vida con acciones positivas.

De manera especial a mis padres Clarita Ocaña y Marco Razo quienes han sido mi pilar fundamental en mi vida universitaria, para así alcanzar mi objetivo con dedicación y esfuerzo.

A nuestro director de tesis MSc. José Luis Endara Puga que con sus sabios consejos y recomendaciones supieron guiarnos para la realización de esta tesis.

Rosy Aracely Razo Ocaña

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a todas las personas que han estado a mi lado en este trayecto de mi vida, la misma que fue difícil pero a la vez gratificante y llena de éxitos.

Este proyecto está dirigido especialmente a mispadres que estuvieron junto a mí, guiándome y apoyándome en todas mis decisiones; de igual forma a mis hermanos que han sido el mejor apoyo durante toda mi vida.

Rosy Aracely Razo Ocaña

AGRADECIMIENTO

Agradezco de forma especial a Dios, a mis padres, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas para educarme y poder llegar a ser un profesional al servicio de la ciudadanía, a los diferentes docentes universitarios que día a día me impartieron los mejores conocimientos y crecer como persona gracias a sus valores que solo ellos los poseen.

Quiero agradecer de manera especial a nuestro director de tesis MSc. José Luis Endara Puga por la directriz, conocimientos y consejos que nos brindo durante las tutorías de esta tesis y así poder culminar con este trabajo que está encaminado para mejorar los procedimientos dentro del derecho Laboral Ecuatoriano.

Cristian Fabricio Molina Guevara

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a las personas más importantes en mi vida:

A mi padre Bolívar

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha brindado durante toda mi vida; y, por el valioso apoyo que recibí durante mi vida universitaria.

A mi madre Ximena

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación y confianza que siempre ha depositado en mí.

A mi hermanita Mishell.

Por dejarme ser su ejemplo a seguir y por el cariño que recibo de ella siempre.

Cristian Fabricio Molina Guevara



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

TEMA: “ANÁLISIS SOCIAL Y JURÍDICO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”

Autores: Razo Ocaña Rossy Aracely
Molina Guevara Cristian Fabricio

RESUMEN

Los procesos laborales en los conflictos colectivos de trabajo deben regularse por los principios de oralidad, celeridad, concentración e intermediación en este sentido, se ha visto necesario enfocarnos en el tenor de estos principios para proponer una lógica jurídica partiendo de los principios básicos siguientes:

En el procedimiento laboral debe predominar la oralidad sobre la escritura lo que significa en una primera aproximación que también las resoluciones laborales solo puedan basarse en el material procesal, aportado oralmente.

El principio de celeridad se aspira eliminar las trabas que para la tutela justiciable supone una administración premiosa de justicia, por lo que es imprescindible la agilidad y la rapidez de cómo se actúen los procesos o procedimientos empleados en tales acciones.

El principio de concentración determina que vistos desde una perspectiva temporal que los actos y procesos laborales no pueden separarse en el tiempo por plazos ininterrumpidos, o que de existir dichos plazos o fases sean lo más breves posibles.

Por último el principio de intermediación estipula la directa relación que debe existir entre el juzgador y las partes.

En este sentido, el objetivo general de esta investigación se centro en evidenciar el problema de los procesos laborales en los conflictos colectivos de trabajo.

Los tesisistas preocupados de esta realidad presentan entonces una propuesta jurídica basada en una reforma a las disposiciones del Código de Trabajo suprimiendo el tribunal de conciliación y arbitraje de primera instancia para que el inspector del trabajo sea la autoridad que resuelva directamente el conflicto colectivo de trabajo.



COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY
ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE SCIENCES AND HUMANITIES
Latacunga – Ecuador.

TOPIC: “SOCIAL AND LEGAL ANALYSIS OF LABOR PROCESSES, IN THE COLLECTIVE CONFLICTS OF WORK”

Authors:Razo Ocaña Rossy Aracely
Molina Guevara Cristian Fabricio

SUMMARY

The labor processes in the collective conflicts of Jobs must be regulated for the beginning of orality, speed, concentration and immediacy in this respect, one has seen necessary to focus in the tenor of this beginning to propose a juridical logic dividing of the basic following beginning:

In the labor procedure the orality must predominate over the writing what it means in the first approximation that also the labor resolutions only could base on the procedural material, contributed orally. The beginning of speed is aspirated to eliminate the hobbles that for the actionable guardianship a tight administration of justice supposes, for what the agility and the rapidity is indispensable of how there are operated the processes are operated or procedures used in these actions. The beginning of concentration determines that seen from a temporary perspective that the acts and labor processes cannot separate in the time for uninterrupted period, or these phases will be the briefest possible. Finally the beginning of immediacy stipulates the direct relation that must exist between the judge and the parts. In this aspect, the general aim of this investigation is demonstrating the problem of the labor processes in the collective conflicts of work.

The applicants worried about this reality give then a juridical offer based on a reform to the dispositions of the labor Code suppressing the court of conciliation and arbitration of the first instance in order that the inspector of the work is the authority who solves directly the collective conflict.

Revisado por:

.....
Lic. ALISON MENA BARTHELOTTY.

DOCENTE UNIVERSITARIO C.C.I



COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY
ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE SCIENCES AND HUMANITIES
Latacunga – Ecuador.

CERTIFICACIÓN

Latacunga, 10 de febrero del 2012

Por medio de la presente me dirijo para informar que luego de haber revisado el resumen de tesis los señores: Razo Ocaña Rossy Aracely, y; Molina Guevara Cristian Fabricio, alumnos de la carrera de Abogacía con el tema de tesis: **“ANÁLISIS SOCIAL JURÍDICO DE LOS PROCESOS LABORALES EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO”**, ha cumplido con lo establecido, por lo que certifico que el abstract se encuentra adecuadamente realizado.

Es todo cuanto puedo informar para los fines pertinentes.

Revisado por:

.....
Lic. ALISON MENA BARTHELOTTY.
DOCENTE UNIVERSITARIO C.C.I
CI: 0501801252

INTRODUCCIÓN

La legislación ecuatoriana reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal.

Los conflictos colectivos laborales, tienen como fin el mejoramiento de las condiciones del trabajo y, los patronales superar las crisis económicas o de mercado que les afecta.

En este sentido los procedimientos laborales dentro de los conflictos colectivos de trabajo deben ser ágiles, oportunos y cautelosos destinándose de esta manera para las partes, una justicia de equidad.

Es así que surge la formulación del problema, con la interrogante ¿Qué aspectos metodológicos y jurídicos se deberán analizar para eliminar el tribunal de conciliación y arbitraje de primera instancia para que el inspector del trabajo sea la autoridad que resuelva directamente el conflicto colectivo de trabajo?

Para el desarrollo de esta investigación nos hemos planteado como objetivo general “Presentar un anteproyecto de Ley Reformatorio al Código Laboral para que el inspector del trabajo sea la autoridad que resuelva directamente el conflicto colectivo de trabajo”

Los Tesisistas se han planteado como preguntas científicas para el desarrollo de la investigación las siguientes: ¿Qué contenidos teóricos y jurídicos justificarán la propuesta de eliminación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia?, ¿Qué problemas surgen en el procedimiento administrativo y legal actual cuando surge un conflicto colectivo de trabajo? y ¿Qué características teóricas y jurídicas debería contener la propuesta de eliminación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia de la legislación laboral ecuatoriana?

El tipo de investigación aplicada fue la investigación de naturaleza descriptiva y la metodología utilizada la no experimental debido a que no se trabajo con hipótesis; si no más bien con preguntas científicas o directrices, se utilizó además los métodos: deductivo, inductivo, analítico y sintético.

El cuerpo de la Tesis está compuesto 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: Los Derechos Humanos, Los Derechos Laborales, Los Derechos individuales y Colectivos de Trabajo y Los Conflictos Colectivos.

En el 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.

INDICE

CONTENIDO	PAG.
PORTADA	i
AUTORIA.....	ii
AVAL	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
CERTIFICACIÓN	x
INTRODUCCIÓN	xi
INDICE	xiii

CAPITULO I

1.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
2. CATEGORIAS FUNDAMENTALES	3
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1. Los Derechos Humanos.....	5
3.1.1. Universalización de los Derechos Humanos	6
3.1.2. Historia de los Derechos Humanos..	9
3.1.3. Las Generaciones de los Derechos Humanos.	18
3.2. LOS DERECHOS LABORALES	23
3.2.1. Historia de los derechos laborales	25
3.2.2. La Doctrina Social de la Iglesia	31
3.2.3. El Tratado de Versalles.....	35
3.3. LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO	36

3.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	48
---	----

CAPITULO II

1. . BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	56
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	57
2.1 Tipo de Investigación	57
2.2 Metodología	57
2.3 Unidad de Estudio	57
2.4 MÉTODOS	59
2.4.2. Deductivo	59
2.4.1. Inductivo	60
2.4.3. Analítico	60
2.4.4. Sintético	61
2.5. TÉCNICAS	61
2.5.1. Observación.....	61
2.5.2. Encuesta	61
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	62
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
4.1 Conclusiones	83
4.2 Recomendaciones	84

CAPITULO III

1. MARCO PROPOSITIVO	85
1.1 Documento Critico	85
2. DISEÑO DE LA PROPUESTA	86
2.1. Título de la propuesta	86
2.2. Fundamentación	87
2.3. Justificación	87
3. OBJETIVOS	88
3.1 Objetivo General	88
3.2 Objetivo Específico	89

4. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	89
4.1 Exposición de motivos	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
Bibliografía Citada	94
Bibliografía Consultada	95
Textos Legales	96
Lincografías	96

ANEXOS

CAPITULO I

Fundamentos Teóricos sobre el objeto de estudio.

1. Antecedentes Investigativos.

En la solución de conflictos de trabajo existe una normativa dentro del capítulo II del Código del Trabajo, que manifiesta la actuación de los Tribunales de Mediación y Arbitraje, los mismos que vienen a ser fundamentales según la ley lo manifiesta, pero, la realidad es otra, al recolectar criterios de las autoridades competentes del trabajo hemos recopilado criterios importantes que desencadenan un malestar general debido a que al final de la audiencia la resolución definitiva la expone el Inspector de Trabajo dejando sin piso a toda deliberación de los Tribunales de Mediación de Arbitraje los mismos que vendrían a carecer de poder de decisión para poder solucionar cualquier tipo de conflictos colectivos de trabajo.

Existen muchas quejas por parte de las Inspectorías de Trabajo del país ya que son ellas las que día a día tienen problemas con los procesos laborales que se dan para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, este malestar radica en que no debería existirel tribunal de conciliación y arbitraje conformado en primera instancia porque se dilata el proceso y porque además quien toma las decisiones son las autoridades competentes de trabajo, específicamente hablando el Inspector de Trabajo.

Por conflicto se entiende aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí.

El desacuerdo puede ser multicausal y dentro de una organización, con respecto a las dimensiones del conflicto laboral, existe una cierta confusión en cuanto a las causas y las manifestaciones, y en ciertos casos estas tienden a confundirse debido a que no existe imparcialidad al momento de la solución de conflictos, dentro de este polémico tema existe dificultad para su solución y se expondrá que el conflicto colectivo de acuerdo a su contexto particular y a las implicaciones que encierran las interacciones de las partes la única persona en solucionar será el Inspector de Trabajo.

2. Categorías fundamentales.



LOS DERECHOS HUMANOS

LOS DERECHOS
LABORABLES

LOS DERECHOS
INDIVIDUALES Y
COLECTIVOS DE TRABAJO.

LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS
DE TRABAJO.

3. Marco Teórico

3.1.- LOS DERECHOS HUMANOS.

Los Derechos Humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o

reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna.

Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.

Según la página de internet www.derechoshumanos.com. El filósofo CAMPOS, Bidart “Los Derechos Humanos son innatos e inherentes a la naturaleza del hombre; además son inmutables, eternos, supra temporales y universales.

Con este antecedente pudimos darnos cuenta que los derechos que tiene el hombre no podrán ser de ninguna forma inviolables mucho menos serán imprescriptibles así también estos adquieren obligaciones; por lo que a su vez estos derechos se encuentran establecidos en las legislaciones y serán sancionados por la misma.

Según NARVÁEZ HERNÁNDEZ José Ramón (2005) “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” Pág.22

Hemos destacado de este artículo que la independencia de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.

En la actualidad la palabra Derechos Humanos no es la única que se utilizó para señalar los derechos inherentes al hombre, sino que son nombrados de múltiples maneras, así como;

Recogiendo la idea de POLUMBO Carmelo en la página www.monografias.com quien manifiesta que:

“Al hablar de derechos del hombre; se utiliza la palabra "hombre", para asignar a aquellos derechos que son inherentes a la persona, en razón de su naturaleza humana, por lo cual todos los hombres son titulares de ellos, por igual.”

En cuanto a los derechos individuales; se refiere a la individualidad de cada persona, su origen es de raíz individualista; tomándose en cuenta que se lo consideraría un individuo se lo estaría apartando de la sociedad y del Estado, por lo que se estaría marcando un ser solitario y fuera de la sociedad.

En sus obras jurídicas destaca que los derechos subjetivos; hace referencia a que lo subjetivo es lo propio de un sujeto, como es en el caso del hombre, nos estaría marcando de lo que le pertenece.

Esta expresión viene en contraposición del "Derecho Objetivo".

Nos habla de los derechos fundamentales; al decir fundamentales, nos estamos refiriendo a la importancia de estos derechos y de su reconocimiento para todos los hombres, hoy en día también se sostiene que hablamos de derecho fundamental cuando aparecen en el derecho positivo.

Algo muy importante que dice en su obra es acerca de los derechos Innatos; al decir innatos nos estamos refiriendo a que estos derechos, se encuentran en la naturaleza misma del hombre, se encuentran adheridos a él, más allá de no ser reconocidos por el estado.

Según OSUNA FERNÁNDEZ, Antonio (2001) se refiere a Los Derechos Humanos como: “un sector de la normatividad jurídica referida a los valores de la persona humana en sus dimensiones de libertad, autonomía e igualdad de condición de vida social que deben ser respetados en toda legislación...” Pág. 32.

En este sentido su formulación es un fruto histórico de una progresiva toma de decisiones de las exigencias sociales derivadas de la excelencia de la persona humana y que han sido enunciadas en declaraciones, leyes, constituciones o en

los ordenamientos como derecho fundamental, estas normas exigen ser reconocidas en todo ordenamiento jurídico como exponente básico de su justicia.

Los derechos humanos siempre han estado integrados al derecho y al ordenamiento vigente al menos de los países que viven en regímenes de democracia, donde conviven armónicamente el poder del gobierno electo y su pueblo.

Los Derechos Humanos enuncian la justicia básica de todo ordenamiento jurídico vigente, y que emergen precisamente de la idea de dignidad de las personas y de sociedad justa, se presentan como una normatividad fundamental o primaria en su cualificación.

3.1.1. Universalización de los Derechos Humanos.

En la página de internet www.monografias.com, en la publicación escrita por DEMARCHI, Guadalupe, “Los derechos humanos son universales porque pertenecen a todos los hombres, a todos por igual, en todo tiempo y lugar; se encuentran de manera innata ligados a la naturaleza del hombre.”

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso.

Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

RUBIO CARRACEDO, José (2004) manifiesta que: "Existe un consenso mayoritario en que la universalización de los derechos humanos, con la salvedad de los derechos fundamentales que no admiten interpretaciones culturales ni religiosas, sólo podrán ser, a la vez, legítimos y efectivos si se consigue una universalización diferenciada, esto es, con las oportunas traducciones categoriales según los diversos contextos históricos, culturales y religiosos, de modo que el contenido axiológico de los derechos se mantenga incólume, aunque varíe la letra de su formulación. Y ya he dejado indicado que no existe mejor medio para lograr tal objetivo que el diálogo intercultural o, más exactamente, transcultural..." Pág. 435

Este diálogo que se habla debe ser básicamente racional, pero con una racionalidad comunicativa y no meramente estratégica, el objetivo esencial del diálogo transcultural es alcanzar, precisamente, un acercamiento mutuo entre equipamientos categoriales muy diversos, aunque de ningún modo inconmensurables o necesariamente equívocos.

La antropología cultural y social demostró la existencia de universalidades culturales; en este sentido el ordenamiento jurídico en cuanto a los derechos humanos puede vincularse y aceptarse en todas las sociedades.

La universalidad es una de las características de la ley natural, de la cual los derechos humanos se encuentran en dependencia Universal, es ser común a todos los pueblos y naciones.

Santo Tomas de Aquino dice que la ley natural es común a todos; "en cuanto a los primeros principios comunes, es lo mismo en todos los hombres, tanto por la rectitud de su inteligencia, como por el conocimiento que de ellos se tiene.

Respecto a la universalidad de los derechos humanos podemos señalar que comienza a partir del siglo XVIII, con la Independencia y la Revolución americanas

de las Colonias Inglesas, y con la Revolución Francesa. En este tiempo comienza el constitucionalismo moderno y comienzan a surgir las declaraciones de derecho. Este movimiento adquiere gran difusión en el mundo.

En este sentido HERVADO, Javier (2001) dice: "Con la universalización de los derechos se expresa que estos derechos se vuelven generales en todo el mundo".Pág. 168.

Universalizar los derechos es admitir que todos los hombres siempre y en todas partes deben gozar de "unos mismos derechos" sin limitación alguna, supone esto entonces generar conciencia en todos los hombres y mujeres del mundo, sobre la supremacía de la naturaleza humana por encima de los Estados y su ley, a través de la internacionalización de los derechos humanos.

La preservación sostenible de la especie humana en nuestro planeta exige la libre participación de la ciudadanía en la toma de decisiones lo que supone la universalización de los Derechos humanos y la satisfacción de sus necesidades básicas.

La violación de los derechos humanos, que fue revelada en las atrocidades de la primera y segunda guerra mundial, fue abonando de poco en poco una conciencia de todos los habitantes del mundo entero, sensibilizando y madurando la idea de la universalización de los derechos fundamentales del hombre.

La universalización de los derechos humanos en una sociedad históricamente sometida a la injusticia, permanentemente asediada por las nuevas formas de imperialismo y colonialismo es una tarea urgente y gradual no existe otra vía para la democratización real de una sociedad, que la transferencia efectiva del poder al pueblo para la realización concreta de todos sus individuos.

3.1.2. Historia de los Derechos Humanos.

Según SÁNCHEZ RUBIO, David (2007). Dice que: “Existe un importante debate sobre el origen cultural de los derechos humanos. Generalmente se considera que tienen su raíz en la cultura occidental moderna” Pág.102.

El deseo de un mundo más justo, más libre y más solidario seguramente ha sido una aspiración común desde que existe el ser humano.

Por lo tanto, en un sentido amplio, podemos decir que los derechos humanos no son un invento moderno, a pesar de que su denominación y contenidos actuales sí sean históricamente recientes.

Uno de los documentos más antiguos que se han vinculado con los derechos humanos es el Cilindro de Ciro, que contiene una declaración del rey persa Ciro el Grande tras su conquista de Babilonia en 539 a. C.

Fue descubierto en 1879 y la ONU lo tradujo en 1971 a todos sus idiomas oficiales. Puede enmarcarse en una tradición mesopotámica centrada en la figura del rey justo, cuyo primer ejemplo conocido es el rey Urukagina, de Lagash, que reinó durante el siglo XXIV a. C., y donde cabe destacar también Hammurabi de Babilonia y su famoso Código, que data del siglo XVIII a. C.

No obstante, el Cilindro de Ciro presenta características novedosas, especialmente en lo relativo a la religión. Ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se lo ha descrito como la primera declaración de derechos humanos. Numerosos historiadores, sin embargo, consideran que el término es ajeno a ese contexto histórico.

Las primeras noticias documentadas que podemos considerar como precursoras de la historicidad de los derechos humanos corresponden al tercer milenio antes de Cristo, en Egipto.

En el Libro de los Muertos, un difunto, ante el tribunal de Osiris, con el objetivo de asegurarse la vida eterna, alega en su defensa "no haber hecho daño a la hija del pobre.

En el siglo XVII a.C., en Mesopotamia, encontramos otro hito: el Código de Hammurabi.

Es el primero que regula la conocida Ley del Tali3n, estableciendo el principio de proporcionalidad de la venganza, es decir, la relaci3n entre la agresi3n y la respuesta. Un principio que ahora parece b3rbaro, pero que entonces era una forma eficaz de contenci3n a la venganza sin l3mite.

El C3digo de Hammurabi no distingue entre derecho civil y derecho penal, simplemente es una sucesi3n de leyes que enumeran los posibles casos y lo que se debe obrar en consecuencia.

M3s tarde, la cultura griega supuso un avance substancial, estableciendo el nacimiento de la democracia y un nuevo concepto de la dignidad humana, basado en el hombre libre, el ciudadano.

De todas formas, en Grecia no todas las personas ten3an derecho a la ciudadan3a, a la condici3n de hombres libres: los esclavos estaban excluidos; en el mejor de los casos eran considerados imprescindibles para el mantenimiento del sistema social vigente.

Arist3teles sencillamente justificaba la esclavitud como parte necesaria del sistema socioecon3mico entonces imperante.

Roma es otro de los grandes referentes de la antigüedad. Su mayor m3rito consistió en reunir los logros de las civilizaciones que la hab3an precedido (griega, egipcia, fenicio-cartaginesa) refundiéndolos y expandiéndolos por la cuenca mediterr3nea y Europa.

Roma fue una gran organizadora, y uno de los ámbitos en el que se manifestó de forma más poderosa esta capacidad organizadora fue en el desarrollo de un amplio cuerpo de leyes.

Al mismo tiempo, el pueblo judío, y en especial sus profetas, hacen relevantes declaraciones que exhortan a los poderosos a actuar con justicia, recogidas en los distintos libros del Antiguo Testamento.

El advenimiento del cristianismo ha significado también comprender el reconocimiento de los derechos humanos en su libro sagrado “La Biblia” al referirse a la protección del individuo ubicando como pecados el no mataras, protegiendo la vida del ser humano; no robaras precautelando el derecho a la propiedad; no levantarás falso testimonio; previniendo el derecho al respeto a la honra y al buen nombre.

Mientras alrededor del Mediterráneo se desarrollan las culturas egipcia, mesopotámica, griega y romana (al mismo tiempo que nacen las grandes religiones monoteístas), en la India y la China surgen también grandes pensadores que contribuyen a la transformación de aquellas sociedades. Los más influyentes fueron Buda y Confucio.

El primero cuestionó en sus enseñanzas el sistema de castas asociado al hinduismo, mientras que Confucio tuvo una influencia determinante en China.

Entre otras cosas Confucio exhortaba el buen gobierno (el ejercicio de la caridad y la justicia), al mismo tiempo que promulgaba el respeto a la jerarquía, aspecto este que facilitó que el confucianismo acabara convirtiéndose en la religión oficial del estado.

En los primeros años d.C., se produce otro salto cualitativo con los estoicos y los cristianos, iniciando una nueva etapa en el desarrollo histórico de los derechos humanos. Continuando con la tradición griega, se insiste y se profundiza más en la

idea de dignidad e igualdad de los seres humanos, rechazando al mismo tiempo la violencia.

A principios del siglo VII Mahoma empieza a divulgar el Islam, lo cual supone un proceso de humanización de las costumbres de las sociedades del Norte de África. Insistió en la igualdad de los seres humanos proclamada por el cristianismo.

En Europa la invasión de los pueblos germánicos y la descomposición del imperio romano dan lugar al nacimiento de distintos reinos.

Surge una nueva organización social, el feudalismo, que llega a su culminación política durante los siglos XI y XII.

No es una organización original de este tiempo ni exclusivamente europea: su configuración se da en periodos de decadencia del poder central, por ejemplo durante el Egipto faraónico o el Japón de los siglos XVII y XIX.

El feudalismo se caracteriza por la división de la sociedad en tres estamentos desiguales, basados en el linaje (o nacimiento) y el privilegio (ley privada para cada estamento): La Iglesia, representante del poder divino en la tierra; Los nobles, poseedores del poder político y, juntamente con la Iglesia, de la propiedad de la tierra; Los siervos, sin derechos, y que podían ser vendidos o transferidos.

Con la implantación de las monarquías absolutas durante el siglo XV, el feudalismo desaparecerá como régimen político de la Europa Occidental, a pesar de que su dimensión social (convertida en el llamado Antiguo Régimen) llegará hasta la Revolución francesa.

Al disminuir las invasiones se inicia una lenta recuperación. Renacen las ciudades y, a partir del siglo XII toma fuerza una nueva clase social: la burguesía.

Sus miembros, al sentirse desvinculados de las sumisiones feudales, inician una larga lucha en pro de los derechos civiles. De esta época de transición es la Carta Magna (1215), favorable a los nobles y burgueses ingleses.

A mediados del siglo XV se inicia el Renacimiento en Italia. Inspirado en la antigüedad clásica, recobra la concepción griega del hombre como medida de todas las cosas, y la libertad de pensamiento y de acción se vuelven irrenunciables.

El derecho natural abandona la base teológica sobre la que se había asentado durante la edad media y adopta una concepción puramente racionalista. Los derechos giran alrededor de la persona individual independiente de la colectividad. Una concepción unilateral y combativa: los derechos enfrentados al poder, desarrollados a través de una lucha entre el Estado y el individuo, o entre éste y la Iglesia.

En 1492 se produce el llamado descubrimiento de América. Comportó grandes abusos sobre los indígenas, los cuales acabaron propiciando una reflexión sobre los aspectos más inadmisibles de la colonización.

Las Leyes de Indias y la misma Corona Española establecieron normas para proteger a la población indígena.

Pero si la población nativa durante la colonización tuvo sus defensores, los auténticos olvidados fueron los esclavos de origen africano, importados de forma masiva para hacer funcionar las sociedades esclavistas que se pusieron en marcha en las colonias.

Paradójicamente, durante el siglo XVI, mientras la servidumbre estaba en proceso de desaparición en Europa, en las colonias renacía la esclavitud, y bajo sus peores formas.

En América del Norte los efectos de la colonización fueron todavía más devastadores, produciéndose un genocidio que afectó a la mayoría de las

poblaciones indígenas, al mismo tiempo que se recluía a los pocos supervivientes en reservas.

Durante el siglo XVII, en Inglaterra, se producen tres hechos importantes: La Petición de Derechos (1628), que protegía los derechos personales y patrimoniales; En 1629 la Bill of Rights, que formalizaba la petición de garantías frente a las detenciones arbitrarias y las exacciones.

El Acta de Habeas Corpus (1679), que prohibía las detenciones sin orden judicial; la protección legal del individuo frente a las detenciones arbitrarias y garantía de la libertad personal del individuo.

En 1689 la Declaration of Rights, donde se aprueba la libertad de imprenta, la inmovilidad de los jueces, la división de poderes entre el ejecutivo y el legislativo para garantizar la libertad individual y la propiedad privada, además esta declaración del pueblo inglés prohibía los castigos crueles e inhumanos y establecía la garantía procesal del juzgamiento por jurados.

El inglés John Locke (1632-1704), es una figura capital del siglo XVII.

Considerado el padre del liberalismo moderno, propuso que la soberanía emanaba del pueblo, que el Estado debía proteger los derechos de los ciudadanos y, anticipándose a Montesquieu, que el poder legislativo y el judicial habían de estar separados. Tuvo una gran influencia en la redacción de las grandes declaraciones de derechos humanos de finales del siglo XVIII.

Las teorías de Montesquieu y las declaraciones inglesas de derechos serán, en el último tercio del siglo XVIII, el antecedente del pensamiento político manifestado por primera vez en la Declaración de derechos del estado de Virginia, redactado por George Masson en 1776.

Un mes después Thomas Jefferson, inspirado en la pública declaración de Virginia; redacta la Declaración de independencia de los Estados Unidos aprobada por el congreso el 4 de julio de 1776.

En la misma época, hubo otros documentos que ampliaron aún más detalladamente el pensamiento de los liberales norteamericanos sobre los derechos civiles y políticos.

Probablemente el más significativo de ellos fue la Declaración de Derechos de los habitantes del estado de Pensilvania, aprobada por la convención constitutiva que presidía Benjamín Franklin, el 28 de septiembre de 1776.

Todo el proceso de desarrollo conceptual de los derechos humanos individuales, alcanza finalmente su más alta expresión en el pensamiento liberal de la Revolución Francesa y con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por la Asamblea Constituyente el 26 de agosto de 1789.

La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano" de 26 de agosto de 1789, adoptada en la Francia de la revolución, señalada como el punto de origen del concepto moderno de derechos humanos, y surge de la crisis de la sociedad estamental caracterizada por los privilegios y las desigualdades.

Se trata, sin duda, del más importante documento político del proceso revolucionario francés, tanto por los efectos que tuvo en su mismo país de origen como por la trascendencia histórica universal que alcanzó posteriormente; luego precedieron las siguientes declaraciones:

La Declaración de Derechos del Hombre, elaborada por la Convención Nacional Francesa, el 29 de mayo de 1793.

La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada el 24 de junio de 1793 e incluida en la Constitución jacobina de 1793; y,

La Declaración de los Derechos y de los Deberes del Hombre y del Ciudadano, elaborada junto con la Constitución thermidoriana de 1795.

Precedida por la Declaración de Filadelfia (1944) y la Carta de la O.N.U. (1945), el 10 de diciembre de 1948 las Naciones Unidas proclaman la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En esta última aparece un equilibrio entre las libertades individuales y los derechos sociales. Para reforzar esta declaración fueron adoptados por la Asamblea General dos Pactos:

1. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y;
2. Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

Pactos que recogen los derechos de la Declaración, pero introducen importantes matices y alguna innovación. Igualmente, vale recordar otras Declaraciones de la Asamblea General (Derechos del Niño, 1959; sobre la eliminación de la discriminación de la mujer, 1967), las Convenciones en relación con los derechos humanos, la actividad de la O.I.T., y la actividad de la U.N.E.S.C.O.

El acta final de Helsinki (1975) reconoce en el respeto de los derechos humanos un factor esencial de la paz, la justicia y el bienestar necesarios para asegurar el desarrollo de relaciones amistosas y de cooperación entre los Estados.

Los tesisistas consideran que la evolución histórica de los derechos humanos parten del testimonio progresivo de la conciencia de la humanidad y del reconocimiento de derechos que debe tener un ser humano para su vital subsistencia.

Esta lenta pero progresiva trayectoria de comprensión y respeto por los seres humanos ha pasado de una consagración doctrinaria a una protección jurídica.

3.1.3. Las Generaciones de los Derechos Humanos.

Según la página de internet es.wikipedia.org “La división de los derechos humanos en tres generaciones fue concebida por primera vez por Karel Vasak en 1979. Cada una se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución francesa: libertad, igualdad, fraternidad.”

Los derechos de primera generación son los derechos civiles y políticos, vinculados con el principio de libertad.

Generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada.

Los derechos de primera generación son los más antiguos en su desarrollo normativo.

Son los derechos que corresponden al individuo frente al Estado o frente a cualquier autoridad; imponen al Estado el deber de respetarlos siempre, solo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución.

Surgen con la revolución Francesa, como rebelión contra el absolutismo monarca, y se los conoce como derechos fundamentales o absolutos

A continuación enunciamos los derechos de primera generación:

Derechos y Libertades fundamentales:

- Toda persona tiene los derechos y libertades fundamentales sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica.
- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad jurídica
- Los hombres y mujeres poseen iguales derechos.
- Nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre.

- Nadie será sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes, queda prohibido cualquier forma de maltrato físico, psíquico o moral.
- Derecho a la vida privada, su familia, su domicilio, o su correspondencia, ni con ataques a su honra o su reputación.
- Derecho circular libremente y elegir su residencia.
- Derecho a una nacionalidad
- En caso de persecución política, toda persona tiene derecho a buscar asilo y a disfrutar de él, en cualquier país
- Lo hombres y las mujeres tiene derecho a casarse y a decidir el número de hijos que desean.
- Derecho a la libertad de pensamiento y religión.

Derechos Civiles y Políticos:

- Derecho a la libertad de opinión y de expresión de ideas.
- Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- Todo somos iguales ante la ley, esto es, a todos debe aplicarse de igual manera.
- Derecho al juicio de amparo.
- Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso, ni desterrado.
- Toda persona tiene derecho a ser oída y tratada con justicia por un tribunal imparcial.
- Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia, mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.
- Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país.
- Toda persona tiene derecho a ocupar un puesto público en su país.
- Toda persona tiene derecho al sufragio

Por su parte, los derechos de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados con el principio de igualdad.

Exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos.

Existe cierta contradicción entre los derechos contra el Estado (primera generación) y los derechos sobre el Estado (segunda generación).

Los defensores de los derechos civiles y políticos califican frecuentemente a los derechos económicos, sociales y culturales como falsos derechos, ya que el Estado no puede satisfacerlos más que imponiendo a otros su realización, lo que para éstos supondría una violación de derechos de primera generación.

Los derechos de segunda generación se incorporan a partir de una tradición de pensamiento humanista y socialista.

Son de naturaleza económica y social e inciden sobre la expresión de igualdad de los individuos, exigiendo la intervención del Estado para garantizar un acceso igualitario a los derechos de primera generación, es decir, para compensar las desigualdades naturales creadas por las ventajas y desventajas de clases, etnia y religión que caracterizan a las diferencias sociales de los individuos desde su propio nacimiento.

Se pedía así que el Estado garantizase el acceso a la educación, el trabajo, la salud, la protección social, creando las condiciones sociales que posibilitasen un ejercicio real de las libertades en una sociedad donde no todos los hombres nacen iguales.

Son derechos de contenido social, para procurar las mejores condiciones de vida, y se consideran como legítimas aspiraciones de la sociedad.

Surgen con la revolución industrial, son de satisfacción progresiva.

A continuación los derechos en mención:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- La maternidad, la infancia tienen derecho a cuidados especiales
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades y esta debe ser de calidad.

Por su parte, la tercera generación de derechos, surgida en la doctrina en los años 1980, se vincula con la solidaridad. Los unifica su incidencia en la vida de todos, a escala universal, por lo que precisan para su realización una serie de esfuerzos y cooperaciones en un nivel planetario.

Normalmente se incluyen en ella derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética.

Estos derechos pertenecen a grupos imprecisos de personas que tienen un interés colectivo común.

Requieren para su cumplimiento de prestaciones positivas de dar y hacer.

Surgen como respuesta a la necesidad de colaboración entre las naciones. Se forman con los llamados derechos de solidaridad.

Los derechos que se enuncian dentro de este grupo son:

- La autodeterminación.

- La independencia económica y política
- La identidad nacional y cultural
- A la paz
- A la coexistencia pacífica
- Al entendimiento y confianza
- A la cooperación internacional y regional
- Al desarrollo
- A la justicia internacional
- Al uso de los avances de las ciencias y la tecnología
- A la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos.
- Al medio ambiente.
- Al patrimonio común de la humanidad.

Hay quienes sostienen que es necesario agregar una cuarta generación a los derechos humanos fruto del desarrollo sociocultural de los seres humanos, se han ido reconociendo distintas "oleadas" de derechos, individuales, colectivos y globales.

Actualmente, la trascendental aparición del ciberespacio como nuevo universo donde crear, desarrollarse, comunicarse, trabajar, pensar y en definitiva vivir no puede quedar ajena a estas reclamaciones.

Nadie puede discutir que la humanidad se encuentra en un nuevo período inédito en su historia: la era de la información. La tecnología, como informatización del mundo, se inserta en todos los contextos, y no deja dimensión humana indiferente.

De esta forma, han surgido numerosas voces reclamando una cuarta generación de derechos humanos, los ciberderechos.

En su mayoría, son reediciones de las antiguas libertades pero aplicadas al mundo virtual, pues es muy sencillo reconocerlos cuando no hay potencial para ejercerlos.

Pero es ahora, cuando la libertad de expresión y pensamiento, conjugada con la posibilidad de cualquiera de transmitir mensajes a gran escala, que supone un verdadero reto para lo que llamamos Democracia, "donde todas las ideas tienen cabida", donde no debería de haber miedo a la proliferación de la palabra.

Es ahora cuando su reconocimiento internacional supondría una altitud moral incuestionable.

3.2. LOS DERECHOS LABORABLES.

Son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos de forma legal y protegidos procesalmente. Corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas o ciudadanos con capacidad de obrar.

El titular de estos derechos, cuando son vulnerados dentro de la empresa, tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos. Para ello deberá acudir a la Inspección del Trabajo competente, que corresponde a aquella en la cual se encuentra territorialmente ubicada la empresa o donde materialmente desarrolla las funciones el trabajador afectado en sus derechos fundamentales.

Los derechos fundamentales de incidencia laboral, constituyen el sustrato básico e imprescindible del 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". Pág.32

Los derechos laborales constituyen los antecedentes previos y son, a la vez, elementos sustanciales de los derechos humanos fundamentales, tanto los civiles y políticos como los económicos, sociales y culturales.

El trabajador es titular de derechos fundamentales, no sólo los típica o específicamente laborales, como por ejemplo libertad de trabajo, libertad de sindicalización, limitación de la jornada, derecho a descanso, etc., sino también, lo es de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente, y de los que no puede ser privado por el hecho de celebrar un contrato de trabajo o de incorporarse como trabajador en una unidad productiva o de servicios determinada.

Según CABANELLAS DE LAS CUEVAS Guillermo(2007)" 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 "diccionario jurídico elemental Pág.,24

El siglo XIX es el siglo del inicio de una nueva lucha, la de los derechos sociales.

Los movimientos obreros emprenden la defensa de los derechos humanos desde una perspectiva colectiva, de manera más amplia, es el momento en el que los trabajadores exigen sus reivindicaciones.

3.2.1. Historia de los derechos laborales.

En la época greco-romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres.

Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad.

A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna.

Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos. El trabajo forzoso. Esclavos y Libertos.

La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado.

El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de este.

El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera "arrendado" a otros sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por el dominus.

Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la "libertad", realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber ajenidad, remuneración.

Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con antelación por lo que este podía realizar multitud de labores.

Aquí podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este.

También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características:

La obra se realiza con los materiales suministrados por el contratista.

Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma. Normalmente en este tipo de relaciones contractuales era el empleo frecuente de mercenarios, es decir, de asalariados.

En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

Otra figura importante en aquella época eran los llamados “collegioofficium”, en donde trabajadores, libertos y pequeños empresarios se reunían por perfiles y especialidades profesionales con fines asistenciales. Se dividen en tres grandes grupos:

- Colegios de artesanos.
- Colegios de artistas.
- Colegios de comerciantes.

Más tarde estas asociaciones colectivas se desvían de la finalidad primaria y desarrollan una actividad política, así como un desarrollo reglamentario para su actividad laboral.

En la edad media, el trabajo se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales.

El trabajo forzado y La servidumbre.

Aunque en este periodo desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre.

Sigue teniendo los rasgos de dependencia, subordinación del patrono.

El trabajo libre y La organización gremial.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo-forzado existente en la Edad Media.

Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz era el escalón más bajo de la cúspide y el cual iba adquiriendo prestigio con el paso de los años. En la cúspide se encontraba el maestro, el cual supervisaba todo el trabajo realizado por las demás subcategorías.

La categoría de maestro solo se accedía por medio de un examen teórico-práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático.

Estos y otros acontecimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

El trabajo en la edad moderna en esta etapa el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

La Revolución Industrial y la aparición del derecho del trabajo.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral.

Factores dominantes y desencadenantes.

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de Taylor y H.Ford.

Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley.

El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

Cuestión social, Movimiento obrero y surgimiento de la Legislación Laboral.

La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Las condiciones eran cada vez más paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las maquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos “la cuestión social” que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical.

Que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del Movimiento Sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios sonreacios antes estos movimientos acaban introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todos aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social.

3.2.2. La Doctrina Social de la Iglesia.

Para entender lo que es la doctrina social de la iglesia y su relación con el derecho laboral descompondremos a esta figura en conceptos.

DOCTRINA: Enseñanza que se da para instruir a alguien.

Serie de conocimientos, teorías, opiniones, defendidos por una persona o grupo.

SOCIAL: Pertenciente o relativo a la sociedad humana o a las relaciones entre las clases de la sociedad.

IGLESIA: Institución religiosa fundamentada por Jesucristo.

Partiendo de las tres distintas definiciones, podemos, más o menos concluir acerca en lo que consiste la Doctrina Social de la Iglesia.

Por lo visto, trata de la comunidad de Cristo difundiendo una serie de conocimientos, teorías, opiniones y enseñanzas a toda la humanidad de velar por las relaciones entre las personas, sean quienes sean, o cualquier otro asunto perteneciente a la sociedad humana.

La Doctrina Social de la Iglesia es una ciencia que entra en diálogo con las diversas disciplinas que se ocupan de la realidad del hombre, éstas son:

- Lo religioso
- Lo social
- Lo económico
- Lo político.

Consiste primordialmente en todas las enseñanzas de la Iglesia Católica relacionadas con el tema de la justicia social, llevar a cabo cambios que sirvan al verdadero bien del hombre, instaurar a las personas un nuevo modo de conocer y leer la realidad, les ayuda a abrirse a horizontes más amplios.

Según la página de internet catholic.net establece que: “La Iglesia a través de múltiples Encíclicas y Cartas Apostólicas y apoyada en las Sagradas Escrituras, ha ido conformando una completa documentación de orientación para el ámbito social, cultural, político y económico, que se conoce como” “Doctrina Social de la Iglesia”

“Estos pronunciamientos han ido brotando desde el corazón de la Iglesia para un mundo que necesita desesperadamente una visión moral para construir un orden social más humano.

La Iglesia no pretende ofrecer soluciones científicas a los problemas económicos y sociales en forma de recetas políticas o prescripciones legales detalladas.

Lo que ofrece es mucho más importante: un conjunto de ideales y valores morales que destacan y afirman la dignidad del hombre.

La aplicación de tales principios a las diferentes realidades económicas, políticas y sociales puede aportar mayor justicia y paz para todo el mundo, auténtico desarrollo humano y liberación de la opresión, la pobreza y la obediencia para los pueblos”

En la doctrina social de la Iglesia ocupa un lugar importante el derecho a un trabajo digno.

Por esto, ante las altas tasas de desempleo que afectan a muchos países americanos y ante las duras condiciones en que se encuentran no pocos trabajadores en la industria y en el campo, ‘es necesario valorar el trabajo como dimensión de realización y de dignidad de la persona humana.

Es una responsabilidad ética de una sociedad organizada promover y apoyar una cultura del trabajo.

En el contexto del Tercer Mundo conservan toda su validez y en ciertos casos son todavía una meta por alcanzar—los objetivos indicados por la *Rerum Novarum*, para evitar que el trabajo del hombre y el hombre mismo se reduzcan al nivel de simple mercancía: el salario suficiente para la vida de familia, los seguros sociales para la vejez y el desempleo, la adecuada tutela de las condiciones de trabajo.

Los "pobres" se encuentran bajo diversas formas; aparecen en diversos lugares y en diversos momentos; aparecen en muchos casos como resultado de la violación de la dignidad del trabajo humano: bien sea porque se limitan las posibilidades del trabajo —es decir por la plaga del desempleo—, bien porque se deprecian el

trabajo y los derechos que fluyen del mismo, especialmente el derecho al justo salario, a la seguridad de la persona del trabajador y de su familia.

Finalmente, debemos señalar que la Iglesia en su Encíclica del Papa Juan Pablo II “*Laborem Exercens*” promulgada el 14 de Septiembre de 1981 con motivo del aniversario de la *Rerum novarum* (1891), se refiere expresamente al tema del trabajo humano.

La encíclica trata la concepción del hombre y del trabajo. El enfoque general responde a un análisis de la época moderna, en que se han desarrollado con enorme profusión experiencias de carácter económico, social, histórico, teológico, antropológico.

Generalmente acerca del trabajo humano, se ha ignorado su concepto exacto.

La Encíclica va más al fondo, llega al corazón del concepto mismo del trabajo humano.

En lugar de trazar un modelo ideal, Juan Pablo II ayuda a comprender lo que ha acontecido y sigue aconteciendo en la historia, de qué modo puede el hombre transformarse con su trabajo, hacerse más hombre.

Además *Laborem Exercens* muestra cómo los socialismos tratan a los seres humanos como instrumentos de producción y no como personas-sujetos de trabajo. Por otra parte, en los liberalismos se les trata como mercancía sujeta al mercado de la oferta y la demanda.

Con la proletarización de los intelectuales y su desempleo, se incrementa el problema social.

Enfatiza los elementos de una espiritualidad del trabajo: los seres humanos comparten sus actividades con la acción de Dios; el trabajo imita la acción

de Dios y otorga dignidad al trabajador.

Nuestro Señor Jesucristo fue un hombre de trabajo.

Hay en la Sagrada Escritura muchas referencias al trabajo; el Concilio Vaticano II dice que: el trabajo es necesario para el progreso terreno y para el desarrollo del Reino.

3.2.3. El Tratado de Versalles.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial y declararse el armisticio, los Aliados (Francia, Reino Unido y Estados Unidos, así como representantes de sus aliados durante la guerra) se reunieron en la Conferencia de Paz de París para acordar los términos de la paz con Alemania.

Los Aliados redactaron y firmaron tratados por cada una de las potencias vencidas; el Tratado de Versalles fue el que se le impuso a Alemania.

Las discusiones de los términos de la paz empezaron el 18 de enero de 1919, y fue presentado ante Alemania en mayo siguiente como única alternativa; su rechazo habría implicado la reanudación de las hostilidades.

El día después de la aceptación del Tratado, el 23 de junio de 1919, fue día de luto en Alemania, considerado como la primera gran derrota del parlamentarismo y el "*pecado original*" de la recién formada República de Weimar.

Tanto la delegación alemana como el gobierno alemán consideraron el Tratado de Versalles como un dictado impuesto a la fuerza sin un mecanismo de consulta o participación.

El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales respecto del hombre que trabaja. Los principales fueron:

1. El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
2. Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
3. Pago de salarios dignos.
4. Jornadas de 8 horas o 48 semanales.
5. Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas.
6. Abolición del trabajo infantil.
7. Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
8. Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
9. Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
10. Servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

3.3. LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO.

Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.

Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).

El Sindicato: Es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse como una coalición.

El Contrato individual de trabajo sienta las bases de la relación trabajador-empleador.

Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

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.

Hay varias tesis sobre su naturaleza; puede ser contractual (los que consideran al convenio como un contrato) puede ser normativa (consideran al convenio como una norma) o puede ser ecléctica (tener rasgos de contrato y de norma).

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, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, entre otros).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo.

El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales.).

Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Como fuente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

RESTREPO, Ricardo Alfonso (2004) dice: “los sujetos que intervienen en un contrato individual de trabajo son el Patrono o empleador y el trabajador” Pág. 8.

PATRONO O EMPLEADOR: “Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Persona natural o jurídica quien bajo su propia dependencia da trabajo a otro que estará bajo su continua subordinación a cambio de una remuneración, beneficiándose directa o indirectamente de la labor desempeñada.

- Patrono Privado: Industriales, Comerciales, Agrícolas, Artesanos.
- Ente Público como Patrono.
- Patrono por Delegación.

TRABAJADOR: “Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, mediante el Pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Persona natural denominada asalariado, jornalero, empleado, obrero, comisionista, operario, oficinista, agente, que presta el servicio o ejecuta las obras personalmente, para un patrono a cambio de una remuneración.

Trabajadores manuales o Intelectuales, por tiempo indefinido limitado, por obra o servicios determinados.

En otras legislaciones se encuentran también figuras como:

Intermediarios: “Es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrón.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores.

El contrato individual de trabajo tiene su origen en (Roma)

Locatio Operis: Arrendamiento de Obra.

Un ciudadano libre se comprometía a ejecutar una obra a otro que le proporcionaba los materiales, por un precio total y asumiendo el riesgo de la ejecución.

Contrato de trabajo autónomo.

Locatio Operarum: Arrendamiento de servicios.

Un ciudadano libre se comprometía a ejecutar una obra a otro que le Pá.g.aba en función del tiempo trabajado y asumiendo este el riesgo de la labor.

Contrato de trabajo subordinado.

RESTREPO, Ricardo Alfonso (2004) "Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.

Según la página de internet estuderecho.com el contrato individual de trabajo es: "el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida."

Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo".Pág. 12

El Art. 8 del Código de Trabajo Ecuatoriano establece que "Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."

El objeto del contrato individual del trabajo debe entenderse la sustancia económica, bienes y utilidades que caen bajo la voluntad de las partes: es evidente que la materia del contrato de trabajo está constituida por los bienes que desean intercambiar los contratantes mediante la celebración del pacto o contrato, tal objeto es el trabajo prestado en ciertas condiciones.

El objeto del contrato de trabajo presenta una doble pretensión: la prestación laboral y la prestación salarial.

El objeto del contrato de trabajo debe ser lícito, posible, y determinado o determinable.

El objeto del contrato de trabajo se debe establecer en el contrato de trabajo escrito.

En este sentido los elementos naturales que emana un servicio laboral son:

Son todas las disposiciones que sin necesidad de una cláusula especial se deben entender incluidas y que forman parte del contrato. (ex lege)

- La seguridad social.
- Vacaciones.
- Décimo tercer mes de salario.
- Décimo cuarto mes de salario.
- Descanso pre y post natal
- Periodo de prueba

La definición doctrinaria de contrato individual de trabajo estipula que es un contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante remuneración.

En este sentido podemos determinar cuáles son las características o elementos propios del contrato individual de trabajo encontrando las siguientes:

- a) subordinación: Estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido bajo las órdenes del patrono.
- b) Estabilidad en el empleo: por el interés económico no solo privativo del patrono y el trabajador sino que alcanza a la producción ya que a consecuencia del desempleo se desarrollan problemas de carácter social económico y político.
- c) Profesionalidad: se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo.
- d) La ausencia de riesgo: materializada por la responsabilidad que asume quien ordena la ejecución de las obras.

Por otro lado encontramos que son elementos materiales o reales del contrato individual de trabajo:

El Pago del Salario: este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono de entregar como contra prestación del servicio, el Pago de la respectiva remuneración salarial al trabajador.

La prestación de los servicios: este elemento configura la obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo como es precisamente el prestar el servicio.

Se identifican en nuestro caso Los caracteres del contrato individual del trabajo.

- a) bilateral: porque impone deberes y obligaciones para ambas partes;
- b) oneroso: porque ambas partes se benefician con la prestación recíproca;
- c) consensual: se perfecciona con el consentimiento de ambas partes, la que puede ser expresa o tácita;
- d) principal: porque subsiste por sí solo, es decir que genera derechos y obligaciones;
- e) de tracto sucesivo: se prolonga en el tiempo;
- f) conmutativo: las partes al celebrarlo puedan determinar las prestaciones que van a recibir una y la otra.
- g) Dinámico: porque no es estático, si no cambia a través del tiempo;
- h) Intuitio personae: porque se contrata por las cualidades de la persona;

Por otro lado el Art. 220 del Código de Trabajo Ecuatoriano establece “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los

trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

La evolución histórica del derecho colectivo la unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios.

El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente.

Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo.

Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores.

Se dice así que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema todo se detiene.

Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas

en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores.

Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas.

Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

En nuestra legislación en el derecho colectivo de trabajo, y más específicamente en el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

En cuanto a la duración El Código de Trabajo Ecuatoriano en su Artículo 239 determina que puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Además cabe indicar que las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo.

Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

Existen diferencias entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas entre las cuales citamos:

Por los sujetos.

En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad de intereses, el otro aunque por lo general es un grupo de empleadores, puede ser uno solo.

Por su contenido.

La individual es esencialmente contractual, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los mínimos establecidos.

La colectiva no impone prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo.

El CCT no constituye sino un marco dentro del cual han de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados.

En el acuerdo, nadie se obliga a trabajar.

Por sus conflictos.

El de la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, habiendo cuestiones jurídicas a resolver pues se trata de aplicar una norma preexistente. Si no se soluciona entre las partes intervendrá algún tercero.

Es posible que haya un proceso con acumulación de pretensiones, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo.

En la relación colectiva no están en juego los intereses abstractos de categoría sino también los intereses de la profesión o de la actividad.

Hay principalmente intereses económicos a satisfacer pues el conflicto radica en que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo.

Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida y no como en el caso anterior, sólo para los trabajadores en conflicto.

Por su finalidad.

La de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario; la de la colectiva es esencialmente normativa.

No cabe duda que el derecho colectivo siempre estará ligado con el derecho individual de trabajo, pero el primero se ha reconocido como la fuente esencial de sus normas; por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios, mientras que el derecho individual de trabajo reconoce como fuente esencial el contrato individual, afectando únicamente a las partes que intervienen dentro de la relación de trabajo; en el derecho colectivo afecta a una gran categoría profesional creando así obligaciones erga omnes o sea aplicables a todos en general.

Algo muy importante es que en el derecho individual los conflictos típicamente se resuelven mediante una sentencia, y ésta no crea derecho en sentido formal, no así en el derecho colectivo los conflictos económico sociales quedan normalmente resueltos por medio de pactos colectivos de trabajo que alcancen a todo el orden profesional.

3.4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los conflictos colectivos son controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional, siendo el mismo estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por la vía pacífica.

La palabra Conflicto viene del latín "Conflictus" que a su vez deriva de la voz "Confligere" que quiere decir combatir, luchar o pelear.

Tomándose en cuenta que los conflictos de trabajo se encuentran divididos de las siguientes formas:

Conflictos Jurídicos o de Derecho:

Son aquellos que se relacionan con la interpretación de las reglas o normas jurídicas preexistentes de cualquier clase (legal o convencional).

Conflictos de intereses o económicos:

Son aquellos conflictos que se relacionan con la creación de nuevas normas contractuales o la modificación o cumplimiento de las existentes.

Si es un Conflicto de Intereses, los órganos competentes para conocer de ese tipo de conflicto, son los órganos administrativos, esto es, las Inspectorías del Trabajo, y los procedimientos a seguir son el de Conciliación y el Arbitraje.

Si se trata de Conflictos Jurídicos, los órganos competentes en tales casos, son los Tribunales del trabajo y los procedimientos utilizados son los procedimientos judiciales. Pág.58

Según SPOLTER Jerry(2010):

1. Conflicto De Datos que tiene como posibles causas: falta de información, información errónea, distinta interpretación de los datos, distintos procedimientos de evaluación.
2. Conflicto De Intereses que puede producirse sobre distintos tipos de intereses: sustantivos (de contenido), procesales (de forma), psicológicos.
3. Conflicto Estructural que puede producirse por: patrones de conducta, recursos desiguales, factores geográficos, restricciones de tiempo.
4. Conflicto De Valores que puede producirse por: distintos criterios para evaluar la conducta, distintos modos de vida, ideología, religión.
5. Conflicto De Relación que puede producirse por: emociones poderosas, percepción errónea, comunicación escasa o incomunicación, conducta negativa repetitiva.

El conflicto en la relación laboral, surge en una relación muy especial, la relación trabajador, empleador fruto de un trabajo remunerado.

Se hablara también de un tema primordial dentro de la investigación realizada por los postulantes “El pliego de peticiones” este contiene los siguientes requisitos:

Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán los labores o el término de la pre-huelga.

Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje.

Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que hágale emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes.

El aviso para la suspensión de la labores deberá darse, por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley.

Al mismo tiempo que existen conflictos surgen a su vez soluciones estas pueden ser:

En la Negociación las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de terceros, aunque en el caso de la representación legal, dicha negociación puede ser transferida a los representantes de cada una de las partes, o sea a sus abogados, quienes negociarán por ellos.

En cuanto a las técnicas utilizadas para acercarse a la contraparte pueden ser las comunes a todos los medios alternativos, ej. Técnicas provenientes de la neurolingüística.

En la Mediación existe un sujeto ajeno a los sujetos que participan del conflicto, este tercero es totalmente neutral respecto de las partes y sus intereses, e intenta que ambas lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto sin aportar por sí soluciones.

En el Arbitraje existe la participación de un tercero ajeno a las partes en conflicto, elegido por ambas, quien posteriormente a la realización de un procedimiento consensuado previamente por las partes, emite un laudo vinculante para ambas.

Debido a la posición económico-social, hace mucho tiempo atrás, a la cual ha estado sujeto el trabajador, en una relación de trabajo, ha existido una lucha constante de dos elementos de la producción capital y trabajo, en la cual éste se ha tratado de reivindicar con el objeto de la obtención de un mejoramiento tanto económico como social, por lo tanto, los conflictos han adquirido una sustantividad propia.

Las relaciones entre patronos y trabajadores, han sido afectadas por conflictos que de una u otra forma, desarmonizan el ambiente de trabajo entre los mismos.

Los antagonismos entre patronos y trabajadores han existido desde tiempos anteriores pero no ha sido sino desde el siglo XIX en el que se ha empezado a reconocer dichas diferencias con un fundamento jurídico.

El objeto de un conflicto de trabajo surge con una discrepancia o una divergencia que interesa a la relación de trabajo y ésta se exterioriza en una pretensión.

Esto es lo que se constituye como el objeto de la controversia laboral, a la cual le es trascendental la búsqueda de una solución a dicho conflicto con el fin del surgimiento de nuevos intereses para ambas partes.

CABANELLAS, Guillermo (2007) "ha intentado establecer una diferencia entre conflicto y controversia de trabajo, basándose en dos definiciones de Francesco Carnelutti las cuales dicen así:

Conflicto de Trabajo: Contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital y el que tiene el capital, pero no la fuerza de trabajo. Y Controversia de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro y

allí donde éste se opone mediante la lesión de interés o mediante la contestación de lo pretendido.” Pág. 254

Para KROTOSCHIN, Ernesto (1987) “Los conflictos laborales son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Y no hay conflicto, en el sentido estricto del término, si no hay, previamente rechazo o fracaso de negociación dentro de los cauces normales de ésta” Pág. 65

Como podemos darnos cuenta en la definición de Ernesto Krotoschin éste abarca los distintos conflictos existentes entre sí, la pugna o controversia entre patrono y trabajador, exclusivamente entre trabajadores o únicamente entre obreros.

Asimismo, se habla de las relaciones de trabajo, ya sea de una forma individual o colectiva y para finalizar establece que un conflicto se realiza por motivos de formación, modificación o cumplimiento de relaciones de trabajo, con el fin de buscar una solución y obtener los intereses deseados.

Según el Diccionario de la Real Academia Española conflicto es una pelea, un conflicto o una lucha y un conflicto colectivo es el de orden laboral que enfrenta a trabajadores y empresarios.

De acuerdo con Guillermo Cabanellas conflicto es una expresión muy genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico.

En sí todas las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan Conflictos de Trabajo.

Para BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA (1976) genéricamente conflicto de trabajo es la alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, grupo de empresarios, un trabajador o una asociación o grupo de

trabajadores con motivo de la aplicación, interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan. Pág. 212.

El Art. 221 del Código de Trabajo “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.

CAPITULO II

1. BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Los procedimientos laborales en la solución de conflictos colectivos hacen referencia a las instancias o instrumentos legales, jurídicos y técnicos específicamente establecidos por el ordenamiento jurídico para su solución.

Los procesos laborales son el conjunto de fases sucesivas del ejercicio y cumplimiento de la ley.

También se puede definir como la forma jurídicamente regulada en la protección del Ordenamiento Jurídico ante un conflicto. Es una cadena de actos ordenados hacia un fin.

Los procesos laborales para la solución de conflictos colectivos de trabajo son por ende una creación jurídica expuesta en la ley, para su solución.

Dentro de estos procesos intervienen dos elementos claramente definidos un elemento subjetivo y un elemento objetivo:

En el elemento Subjetivo intervienen las partes con intereses contrapuestos y por otra la autoridad quien debe resolver el conflicto de manera imparcial de acuerdo a las normas jurídicas preestablecidas, las pruebas presentadas por las partes apegadas a derecho, y en ocasiones a su sana crítica, prevaleciendo la justicia de equidad.

El elemento objetivo, en cambio compuesto por el objeto fáctico que es la cosa sobre la cual hay conflicto, el mismo que puede ser material, inmaterial o mixto, depende del aspecto jurídico como se lo maneja.

En todo sistema de relaciones laborales democrático se busca la existencia de paz laboral entre la empresa y los trabajadores.

Para alcanzar la paz laboral se requiere que los procedimientos de solución de conflictos sean eficaces, sean claros, que no dificulten o entorpezcan, traben o dilaten un conflicto.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. Tipo de Investigación.

Según el problema propuesto y los objetivos planteados el tipo de investigación utilizada es descriptiva.

Cuyo objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

2.2. Metodología.

La metodología utilizada fue la metodología de tipo no experimental ya que no se procedió a manipulación o modificación de variables, los hechos ya han sucedido y se observan tal y como se han dado en su contexto.

2.3. Unidad de estudio.

Los tesisistas consideraron conveniente recoger los criterios de los Inspectores de trabajo de Cotopaxi, funcionarios que laboran en el Ministerio de Relaciones Laborales delegación Cotopaxi, quienes son los actores directos de los procesos en cuanto se presentan conflictos de naturaleza colectiva; así mismo se recogieron la opinión de los abogados en libre ejercicio profesional dada su experiencia en cuanto a temas jurídicos de índole laboral.

Por tanto se trabajó con un universo dividido en dos grupos; dado el gran número de abogados en libre ejercicio profesional, se aplicó una fórmula, obteniendo una muestra representativa de este grupo, resultados que se detallan en el siguiente gráfico:

INVESTIGADOS	NÚMERO	Población/o universo
Abogados en libre ejercicio profesional.	546	231
Inspectores de Trabajo	2	2
Total	548	235

Del universo de 546 abogados en libre ejercicio profesional afiliados en el Colegio de abogados de Cotopaxi se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

Donde:

N= Tamaño de la muestra

N= Población o Universo

E= Error admisible

$$N = \frac{546}{E^2(N-1)+1}$$

$$N = \frac{546}{0.05^2(546-1)+1}$$

$$N = \frac{546}{0.0025^2(545-1)+1}$$

$$N = \frac{546}{1362}$$

$$N = \frac{546}{2.36}$$

$$N = 231$$

2.4. Métodos.

Para el desarrollo de la presente investigación se recurrió a utilizar los siguientes métodos de la investigación.

2.4.1. Deductivo.

Que es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular.

Al aplicar el presente método se visibilizan las causas principales por las que se da este problema laboral, así como se identifican factores sociales que influyen en las resoluciones que se dan a este tipo de conflictos.

2.4.2. Inductivo.

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

Se trata del método científico más frecuente, que se caracteriza por cuatro etapas básicas:

La observación.

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.

2.4.3. Analítico.

Es aquel dondese distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado 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.

2.4.4. 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 exploración metódica y breve.

La síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión de los hechos.

A través de la síntesis se reconstruye y se integra las partes del todo; implica llegar a comprender la esencia del objeto o fenómeno investigado, a fin de conocer sus aspectos y relaciones.

2.5. Técnicas.

2.5.1. Observación.

La técnica de observaciónconsiste en mirar detenidamente el problema investigado para asimilar en detalle la naturaleza, por medio de esta técnica se consigue obtener información directa e inmediata sobre la manera como se analiza y se dan las resoluciones en los conflictos colectivos de trabajo.

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 información necesaria como complemento de la investigación.

Se la aplica a través de un cuestionario preestablecido con el fin de poder obtener información elemental acerca de los factores que originan el problema.

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE COTOPAXI

1. ¿Conoce usted que son los conflictos colectivos de trabajo?

TABLA N°1

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

GRÁFICO N°1



Fuente: (Inspectores de Trabajo Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi)
Realizado por: Los Tesistas.

INTERPRETACIÓN

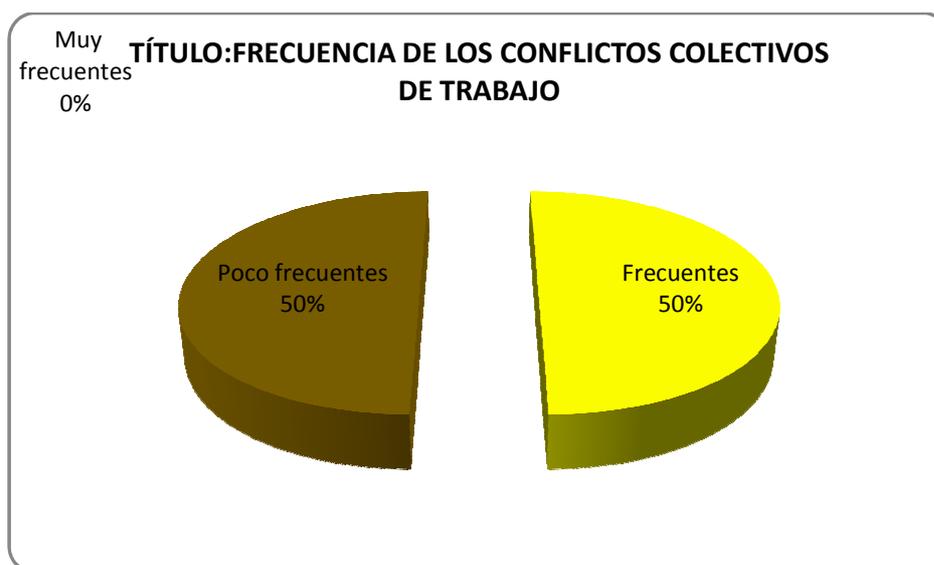
Del grupo encuestado el 100% manifiesta conocer que son los conflictos colectivos de trabajo.

2.- ¿A su criterio que tan frecuentes son los conflictos colectivos de trabajo?

TABLA N°2

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Muy frecuentes	0	0%
Frecuentes	1	50%
Poco frecuentes	1	50%
TOTAL	2	100%

GRÁFICO N°2



Fuente: (Inspectores de Trabajo Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi)
Realizado por: Los Tesistas.

INTERPRETACIÓN

Se puede observar que el 50% de los encuestados manifestaron que los conflictos colectivos de trabajo son frecuentes; mientras que el otro 50% señaló que son poco frecuentes.

3.- ¿Los conflictos colectivos de trabajo en su mayoría se producen por?

TABLA N°3

OPCIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Intereses Patronales	0	0%
Intereses del gremio o asociación de trabajadores	2	100%
Por ambos.	0	0%
TOTAL	2	100%

GRÁFICO N°3



Fuente: (Inspectores de Trabajo Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi)
Realizado por: Los Tesistas.

INTERPRETACIÓN

Observamos que el 100% de los encuestados manifiestan que los conflictos colectivos de trabajo en su mayoría se producen por intereses del trabajador y laborales.

4.- ¿Piensa usted que los conflictos colectivos de trabajo se producen con el fin de mejorar las condiciones de trabajo?

TABLA N° 4

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

GRÁFICO N° 4



Fuente: (Inspectores de Trabajo Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi)
Realizado por: Los Tesistas.

INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados opinan que los conflictos colectivos de trabajo se producen con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

5.- ¿Conoce usted el procedimiento administrativo y legal para resolver los conflictos colectivos de trabajo?

TABLA N°5

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

GRÁFICO N°5



Fuente: (Inspectores de Trabajo Ministerio de Relaciones Laborales de Cotopaxi)
Realizado por: Los Tesistas.

INTERPRETACIÓN