



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
PERFIL DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

TEMA:

**“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN
COLECTIVA Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL Y SU CONSECUENCIA DE LO
QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO.”**

TUTOR DEL PROYECTO

AB. WASHINGTON SALINAS TOMALA MSC.

AUTOR:

HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

LECTOR:

AB.CARLOS LOZANO ANDRADE

BABAHOYO – ECUADOR

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA AL PRESENTE TRABAJO

Babahoyo 2011

**“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y
LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL
Y SU CONSECUENCIA DE LO QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO.”**

DEL SR. HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

TRIBUNAL

DECANO- DELEGADO

SUBDECANO – DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO-DELEGADO

TUTOR DE TESIS

Lcda. Cristina Silva Moreno
SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Los Miembros del Tribunal Examinador aprueban el informe de investigación

Sobre el tema **ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL Y SU CONSECUENCIA DE LO QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO..**

DEL SR: HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

Babahoyo 2011

Para constancia firman:

DECANO- DELEGADO

SUBDECANO – DELEGADO

CONSEJO DIRECTIVO-DELEGADO

TUTOR DE TESIS

Lcda. Cristina Silva Moreno
SECRETARIA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

INFORME FINAL DE APROBACIÓN DE TUTORES DE TESIS

Babahoyo - 2011

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el Tema:

“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL Y SU CONSECUENCIA DE LO QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO.”

Del Sr. Higinio Jean Valdez Higuera, Egresado del Programa Carrera Jurisprudencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, apruebo dicho trabajo práctico ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Honorable Consejo Directivo designe.

AB. WASHINGTON SALINAS TOMALA



UNIVERSIDAD TÉCNICA BABAHOYO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

INFORME FINAL DE APROBACIÓN DE TUTORES DE TESIS

Babahoyo 2011

En mi calidad de Lector del Trabajo de Investigación sobre el Tema:

“ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL Y SU CONSECUENCIA DE LO QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO.”

Del Sr. Higinio Jean Valdez Higuera, Egresado del Programa Carrera Jurisprudencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, apruebo dicho trabajo práctico ya que reúne los requisitos y méritos suficientes.

Solicito que sea sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Honorable Consejo Directivo designe.

AB. CARLOS LOZANO

AUTORIA

HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA, con cédula de ciudadanía # 091780171-4 declaro por medio de la presente que soy estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, he realizado el trabajo investigativo cuyo tema “ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y LOS EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL SECTOR LABORAL Y SU CONSECUENCIA DE LO QUE OCURRE EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJITO.” previo a la obtención del título de abogado de los Juzgados y Tribunales de Justicia de la República del Ecuador; declaro que este trabajo es original, de autoría personal, que todos los aspectos académicos y legales que se desprende del presente trabajo son de responsabilidad exclusiva del autor.

HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

C.I. # 091780171-4

AGRADECIMIENTO

Primeramente al gran Dios todo poderoso, por sus múltiples bendiciones que me permitieron culminar con éxito mi carrera profesional. A mis abnegados padres, por su fe, apoyo, paciencia, confianza y por ser ejemplos dignos de seguir. A mis hijos y esposa por incentivar el cumplimiento de una de mis metas. Agradezco a la Universidad Técnica de Babahoyo y a cada uno de los Docentes que durante mi paso por la Universidad me impartieron sus conocimientos sabios y científicos. A mis compañeros de aula que me apoyaron siempre cuando me faltaron los recursos económicos, que de no ser por su apoyo no hubiera llegado a cumplir mi sueño. De De igual manera agradezco a mis Directores de Tesis Abg. Washington Salinas Tomalá y al Dr. Vicente Icaza Cabrera que con sus conocimientos de investigación científica fue de gran ayuda en el proceso de este trabajo investigativo.

Atentamente

HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

DEDICATORIA

A Dios por permitirme el concluir un anhelo profesional, a mis padres, a mis hijos y esposa, y, a toda mi familia que de una u otra forma me apoyaron incondicionalmente para lograr este éxito profesional, a mis amigos que siempre me apoyaron con sus palabras de aliento para que no desmaye y culmine lo que inicie, al Alcalde Máximo Betancourth que permitió el convenio para que llegue la UTB a Naranjito y pueda estudiar una carrera universitaria.

HIGINIO JEAN VALDEZ HIGUERA

INDICE GENERAL

CONTENIDO

CAPITULO I

PÁGINA

1.1 TEMA.....	12
1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	12
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13-15
1.4 DERECHO COMPRADO.....	16-21
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	22-23
1.5 OBJETIVO.....	24
1.5.1 OBJETYIVO GENERAL.....	24
1.5.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	24
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	24-25

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	26
2.2 MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	27
2.2.1 FUNDAMENTACIÓN TEORICA.....	27-63
2.2.2 FUNDAMENTACION LEGAL.....	63-70
2.3 MARCO TERORICO CONSTITUCIONAL.....	71-72
2.4 PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS.....	72
2.4.1 HIPOTESIS GENERAL.....	72
2.4.2 HIPOTEIS ESPECIFICA.....	73
2.5 OPRACIONALICZACIÓN DE VARIABLES.....	73-74

2.6 DEFINICIÓ DE TERMINOS USADOS.....	75-78
CAPITULO III	
3.1 METODOLOGÍA.....	79
3.1.1 METODOLOGÍA EMPLEADA.....	79
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	80
3.3 POBLACIÓNN Y MUESTRA.....	80-81
3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	81-82
3.5 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	82
3.6 ENTEVISTA Y ENCUESTA.....	83-85
CAPITULO IV	
4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	86
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	87
4.2 POBLACIÓN.....	87
4.2.1 GRÁFICOS.....	87-92
4.2.2 VERIFICACIÓN DE HIPOTESIS.....	93
CAPITULO V	
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
5.1 CONCLUSIONES.....	95
5.2 RECOMENDACIONES.....	96
CAPITULO VI	
6. PROPUESTA.....	97
6.1 TITULO DELA PROPUESTA.....	97
6.2 JUSTIFICACIÓN.....	97

6.3 OBJETIVOS.....	98
6.3.1 OBJETIVOS GENERAL.....	98
6.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	98
6.4 METODOLOGÍA DESCRIPTIVA –EXPLICATIVA.....	98
6.5 FACTIBILIDAD.....	99
6.6 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	100
6.7 ACTIVIDAD.....	100
6.8 MATERIALES.....	101
6.7 IMPACTO.....	102
6.8 EVALUACIÓN.....	103
ANEXOS.....	104-112
BIBLIOGRAFÍA.....	113

CAPITULO I

1. TEMA

Análisis de los beneficios sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y su consecuencia de lo que ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjito.

1.2. EL PROBLEMA

¿Cómo deben beneficiarse los obreros bajo contrato individual de trabajo cuando participan de la contratación colectiva y las consecuencias que se dan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito en esta relación laboral?

CAUSAS	EFFECTOS	OBJETIVO GENERAL
La falta de reforma laboral que beneficie a los trabajadores de contratación individual en la contratación colectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales	Exclusión De Los Trabajadores No Sindicalizados Generan desigualdad entre los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales Provoca la disminución de una calidad de vida digna	Promover un proyecto de reforma al código de trabajo para incorporar a la contratación colectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados a los trabajadores de contrato individual OBJETIVOS ESPECIFICOS Elaborar el proyecto de reforma al Código del Trabajo Socializar el proyecto de reforma ante los gremios y asociaciones sindicales de los municipios Determinar los móviles de la desigualdad a si como la disminución de una calidad de vida digna

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas.

En la Constitución del Ecuador garantiza los derechos del trabajo como un deber social y económico, además lo considera como la principal fuente de realización personal y la base de la economía, además el estado garantiza la dignidad de las personas trabajadoras, nuestra constitución también garantiza el derecho de asociación de los trabajadores, esto es el de formar sindicatos y también garantiza el derecho de la contratación colectiva tanto en las empresas privadas como en las instituciones publicas como son los Gobiernos Autónomos Descentralizados con la prevención de que solo será una organización sindical en las instituciones publicas, todas estas garantías las encontramos en nuestra Carta Magna que fue aprobada el 28 de septiembre del año 2008 y que fue publicada en el registro oficial 449 del 20 de octubre del 2008, lo que deseo tomar como referencia es en cuanto que en la contratación colectiva que suscriben los obreros de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales para que se beneficien también a los trabajadores de contrato individual que no pertenecen a la organización sindical, que en la actualidad no son beneficiados de la contratación colectiva dejando como resultado disminución de salarios y diferencia entre trabajadores que realizan la misma labor lo que ocasiona división dentro del grupo de obreros municipales, conllevando a la desmotivación laboral de los trabajadores de contrato individual.

El origen etimológico de la palabra trabajo proviene del latín *Trabajolium*, que era un castigo que se aplicaba a los esclavos de sobrecarga de

trabajo. Podemos señalar con toda justicia que el trabajo es la esencia del hombre que le permite cambiar la naturaleza para su propio beneficio.

En la Provincia del Guayas y en todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados del País, la Contratación colectiva, basándome en las investigaciones realizadas solo ampara a los obreros que forman parte de nomina de estables o que se afilien a dichas organizaciones sindicales.

Así, puedo señalar, en el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de **Naranjal** que en su clausula cuarta de contratación colectiva 2008- 2010, señala expresamente; “Las estipulaciones del presente Contrato Colectivo ampara y protege a cada uno de los trabajadores estables del Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Naranjal únicamente”. En la contratación colectiva de los Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de **Cotacachi y Azuay** en los Artículos 4 y 3 manifiesta que amparara solo a los estables y a los que se afilien al sindicato y respectivamente no ampara o quedan excluidos, los obreros con contratos a prueba, ocasionales, eventuales, y particularmente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito en el Octavo contrato colectivo prorrogado hasta la presente fecha en el Artículo 1 del ámbito afirma que el contrato colectivo amparara sólo a los estables de la municipalidad, con lo que fundamento mi problema y la necesidad de que exista cambios en nuestra legislación laboral.

Al analizar el marco constitucional en la disposición que dice que al igual trabajo igual remuneración se podría decir que existe una vulneración de derecho a la clase obrera pero la realidad es que no existe como ley en el código de trabajo donde se especifique que la contratación colectiva deba beneficiar a los trabajadores de contrato individual no sindicalizados de forma directa y de esta manera se solucione este problema que esta causando mucho malestar en los obreros municipales no sindicalizados o de contrato individual y lo que no es ley no es exigible.

Las consecuencias que imperan en los Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal para extender los beneficios a los trabajadores no sindicalizados se producen bajo el argumento de la no existencia del sustento presupuestario, existiendo la disposición legal de que los

aumentos a los contratos colectivos no deben superar el límite de pago por la masa salarial el mismo que no podrá ser incrementado, cabe agregar que el código del trabajo no maneja ni tiene una disposición legal impositiva específica, debido a que generaliza la aplicación de lo establecido en una contratación colectiva, a esto se suma que la ley de servicio público sigue manteniendo el caso de los contratos de servicios ocasionales (Art. 58 de LOSEP) QUE LES PERMITE CONTRATAR HASTA UN 20 % del personal en general que puede durar hasta dos años consecutivos, esto; que en lugar de ser excluidos de estos beneficios por razón del tiempo de duración de una contratación colectiva que es bienal deberían ser considerados en los mismos.

Por lo expuesto pienso que es necesario que exista una reforma al código de trabajo referente a la contratación colectiva donde se incluya este beneficio en igualdad de condiciones, como lo establece nuestra constitución, que se mejore la calidad de vida de los trabajadores no sindicalizados, mejorando el rendimiento laboral que conllevará a que exista la buena relación obrero- patronal y además los Gobiernos Autónomos Descentralizados mejorarán su servicios a favor de la comunidad.

CONTRATO COLECTIVO.- Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una entidad. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este un contrato colectivo cuando lo solicite.

GOBIERNO LOCAL.- Es la entidad local básica de la organización del estado, tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos

servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

TRABAJO.- El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza.

Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

OBRERO.- Quien presta sus servicios mediante contrato, con percepción de salario y sometido a dependencia ajena; esto es, quien trabaja de modo subordinado tanto jurídica como técnica y económicamente.

DERECHO CAMPARADO.-

Ayuntamiento del Franco- España

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo afecta al personal laboral fijo, interino o eventual del Ayuntamiento de El Franco. (Incluidos contratos de subvención y escuela taller)

Convenio Colectivo Del Excelentísimo Ayuntamiento De Peñarroya- Pueblo Nuevo España 2011

Artículo 3. Ámbito Personal

Afecta a todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya- Pueblo, contratos en régimen de Derecho laboral con carácter indefinido e interinos laborales en cuanto medidas le sean de aplicación.

En las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencias de convenios con otras entidades públicas, le será la aplicación la legislación laboral que con carácter general esta vigente en cada momento, siendo las retribuciones las fijadas en los convenios de colaboración.

A los contratos Eventuales no relacionados con la contratación referida en el párrafo anterior, **les será de aplicación las mejoras sociales del presente convenio siempre que lleven al menos 12 meses continuados de antigüedad** en su puesto de trabajo.

Ayuntamiento de Soto Real Madrid- España 2009

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal.* Afectará este convenio a todo el personal fijo, fijo discontinuo y eventual que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Soto del Real.

Quedan excluidas de la aplicación del presente convenio todas aquellas personas que desempeñen puestos de libre designación, entendiéndose como tales aquellas cuya contratación se realiza por prestación de servicios ya sea civil o mercantil y los cargos de designación o confianza política.

El personal eventual y de temporada se regirá por el presente convenio en las condiciones que no se determinen en el contrato de trabajo.

En caso de duda o discrepancia, la comisión paritaria dictaminará en cada caso concreto.

Art. 3. *Ámbito de aplicación territorial.* Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento y en todas las dependencias municipales, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamiento de los trabajadores por todo el territorio nacional e internacional.

BELGICA

Negociación colectiva. El concepto legal de convención colectiva de trabajo se define como: “un acuerdo concluido entre una o varias organizaciones de trabajadores asalariados y una o varias organizaciones de empleadores o uno o varios empleadores, determinando las relaciones individuales o colectivas entre empleadores y trabajadores en las empresas o de una rama de actividad y regulando los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Las negociaciones se llevan a cabo dentro de la empresa o dentro de un órgano paritario. Se distinguen en convenciones colectivas de: a) del Consejo Nacional de trabajo; b) de otros órganos paritarios, y c) la empresa.

e).- Modalidades. Las convenciones colectivas interprofesionales, que se

celebran en el Consejo Nacional del Trabajo rigen, para todo el reino y reglamentan el estatuto de las delegaciones sindicales, las facilidades para nombrar a los representantes sindicales en los órganos de concertación; los despidos colectivos, el pago del salario en caso de incapacidad; jubilaciones anticipadas; pago de los gastos por desplazamiento; salario mínimo mensual; trabajo extraordinario; transferencia de las empresas y el trabajo interino.

Las convenciones colectivas se celebran por los representantes de todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que integran un órgano paritario. La extensión de la obligatoriedad para quienes no han participado en su celebración será de oficio o requerirá la petición de una de las partes celebrantes. El incumplimiento de la obligatoriedad puede ser **sancionado con multas** y hasta con **penas de prisión**.

La negociación se concluye por escrito y debe depositarse en el Ministerio del Empleo y del Trabajo, quedando formalizado con la expedición de un decreto real que se publica en el periódico oficial (Le Moniteur). El ministro del ramo puede rechazar que la convención se presente a la firma del rey por no reunir los requisitos de ley o por considerarlo inoportuno, y en ambos casos tiene la obligación de informar las causas al órgano paritario correspondiente.

Las convenciones colectivas de empresa se celebran entre uno o varios empleadores o sus organizaciones y uno o varios sindicatos de asalariados, a través de sus delegados. Las condiciones que se acuerden pueden ser aplicadas para toda la empresa o para sólo una parte de ésta.

Los instrumentos colectivos se integran por dos clases de cláusulas: las normativas y las obligatorias. Las primeras corresponden a normas colectivas de estatutos sindicales, organización del trabajo, admisión de trabajadores jóvenes, seguridad en la empresa, etcétera, por lo general consignadas en los acuerdos del Consejo Nacional de Trabajo.

Las cláusulas obligatorias se refieren a las relaciones entre el empleador y los trabajadores. Entre éstas se incluyen las cláusulas de paz social,

relativas al mutuo respeto entre las partes, y a las reglas para que se proceda a la conciliación previa a una huelga o a un paro patronal

Toda convención implica una cláusula de paz social respecto a su contenido, cuestiones que regula la misma y una cláusula ejecución de buena fe por la que cada signatario tiene la obligación de informar a sus afiliados y de intentar convencerlos sobre el fundamento de las reglas de la convención

Las cláusulas de los contratos de empresa no pueden ser contrarias a las establecidas en una convención celebrada en un órgano paritario como el Consejo Nacional del Trabajo, lo que indica la obligatoriedad de las convenciones colectivas y la posibilidad de que las partes concierten otras condiciones a nivel individual siempre que no se contrapongan a las que colectivamente se han convenido, a las que tampoco pueden derogar.

f) Duración. La duración de las convenciones colectivas puede ser por tiempo determinado o indeterminado o determinado incluyendo una cláusula de prórroga. En estos dos últimos casos cualquiera de las partes tiene derecho a pedir su terminación, lo cual debe ser por escrito, y respecto a una parte cuando así lo hayan acordado las partes en la propia convención.

La celebración de la convención colectiva no requiere la unanimidad de las partes, pero siendo obligatoria su extensión para trabajadores que incluso no estén afiliados al o a los sindicatos contratantes, o que pertenezcan a sindicatos que hayan rechazado la convención; la terminación de la convención colectiva no altera las relaciones individuales de trabajo; estas pueden subsistir regulándose por cláusulas normativas individuales en contratos individuales.

HOLANDA

La negociación colectiva, de acuerdo con la legislación Holandesa la convención colectiva es” la convención firmada por un empleador, un

grupo de empleadores o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales de asalariados refiriéndose principal o exclusivamente a las condiciones de trabajo

Las relaciones colectivas se sujetan a la ley de 24 de diciembre de 1924 reformada la última vez en 1987, que se complementa con la ley de extensión obligatoria, expedida en 1937 y también reformada en 1987.

Modalidades. Se contemplan tanto el contrato colectivo de empresa como el de rama industrial. El primero es el que se celebra con un solo empleador.

El segundo es el que se negocia con una organización patronal y rige a toda una profesión o rama de actividades que podría equivaler a un contrato colectivo para rama industrial en derecho mexicano.

Es interesante la posibilidad de que, a petición de una de las partes que haya firmado un contrato colectivo, el ministro de asuntos sociales acuerde su extensión a un sector de la misma actividad, **aun cuando no esté afiliado a alguna de las organizaciones que lo han celebrado.**

La obligatoriedad no puede exceder de dos años excepto algunas cláusulas como aquellas que implican la obligación de que las partes se afilien a una organización o que les impida recurrir a la justicia en caso de conflictos y cuando exista desigualdad de derechos entre los adherentes de una organización sindical o patronal y las otras. De cualquier forma, la extensión de obligatoriedad puede ser recurrida por quienes se sientan afectados, bajo ciertas condiciones.

Se conocen dos formas de contratación colectiva: la llamada standard, que incluye normas inderogables relativas a las condiciones generales de trabajo; a otros derechos y obligaciones para ambas partes que sea posible convenir, así como los procedimientos que deban seguirse en

algunos conflictos, por ejemplo, los concernientes al acoso sexual o a dificultades que surjan entre un trabajador y su superior.

La otra forma se conoce como convenios-tipo (conventions-cadres) o convenciones mínimas (conventions minimales), respecto de acuerdos más detallados, siempre que no sean desfavorables para los trabajadores y que sean admisibles legalmente.

Las cláusulas de los contratos colectivos pueden clasificarse en obligatorias normativas y diagonales. Las obligatorias conciernen a las organizaciones sindicales y patronales entre ellas la cláusula de paz social.

Son normativas las que obligan a las partes afiliadas a las organizaciones que celebran el contrato, al empleador y a los trabajadores, como la duración del trabajo y la remuneración. Las diagonales son cláusulas que obligan sólo a una de las partes contratantes y a un miembro de la parte co-contratante verbigracia, el compromiso que adquiere un empleador para contribuir a un fondo para la formación de trabajadores, creado conjuntamente por organizaciones sindicales y de empleadores.

Duración. La vigencia de estas contrataciones puede pactarse para cinco años; en el caso de que no se determine se entenderán aplicables por un año, prorrogables cada vez por otro, siempre que ninguna de las partes denuncie su terminación conforme lo hayan convenido.

Código del trabajo de Honduras

Efectos Jurídicos de los Contratos Colectivos

Artículo 60

Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran.

Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que este previera expresamente lo contrario.

Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

No se consideraran contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos **individuales del trabajo** que sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de un contrato colectivo no se consideraran contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de este sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.

1.4. DELIMITACION DEL PROBLEMA

En el Cantón Naranjito uno de los veinticuatro cantones de la provincia del guayas, ubicado al este de la provincia y al noroeste de la ciudad de Guayaquil, geográficamente en la subregión cálida, ardiente y húmeda de la región litoral o costa ecuatoriana.

Su cabecera cantonal Naranjito se encuentra ubicada a 50.5 km de Guayaquil, ciudad que esta conectada a través de la carretera panamericana, que divide en dos partes al territorio del cantón Milagro situada a 17 km, limita al norte con el cantón Simón Bolívar y Lorenzo de Garaícoa, por el este con el cantón Bucay y por el oeste con el cantón Milagro, con una población de 36.800 habitantes que se dedican a labores del agro, comercio, y dentro del modo productivo se encuentra el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal donde existen 276 trabajadores que no reciben los beneficios del contrato colectivo.

La presente investigación se realizará en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio del 2011

Espacio:

País: Ecuador

Región: Costa

Provincia: Guayas

Cantón: Naranjito

Sector laboral: Trabajadores de contrato individual

Tiempo: se buscará la manera de solucionar y aplicar lo que indica la constitución de la República y armonizar con el código de trabajo, evaluando después de cierto tiempo si esta problemática se ha solucionado a favor de los trabajadores bajo la modalidad de contrato individual que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón naranjito.

Universo: esta información se tomará a los trabajadores que realizan distintas tareas en el Gobierno autónomo descentralizado Municipal en el

Cantón Naranjito ya que dichas encuestas que realizare me ayudarán a recopilar la información necesaria para así tener un mejor discernimiento y reducir en margen de error en mi proyecto en el cual el tamaño de la muestra es de 70 obreros de contrato individual

La problemática que estoy realizando en este proyecto está ubicado en el cantón Naranjito, provincia del guayas, en el cual vamos a tratar sobre Cómo deben beneficiarse los obreros bajo contrato individual de trabajo cuando participan de la contratación colectiva y las consecuencias que se dan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito en esta relación laboral, para lo cual entrevistare a los que trabajan en aseo de calles, guardines, oficinas, taller mecánico, pintura, albañilería, choferes con este proyecto buscaremos la manera de solucionar ciertas situaciones, y aplicar lo indicado en el Código de trabajo en el Titulo II Del contrato colectivo, Capitulo I De su naturaleza, forma y efectos en los artículos 220 hasta el artículo 246, y lo que indica la Constitución de la República en la sección octava artículo 33 “**trabajo y la seguridad social**” en la sección tercera artículos 325, 327, 328 “**formas de trabajo y su retribución**” y solo así pueda existir la verdadera equidad y el cumplimiento de lo que la Carta Magna dispone, que se logre la búsqueda de una vida digna, que el salario sea justo y que cubra las necesidades básicas del trabajador y las de la familia y el derecho al buen vivir

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Promover un proyecto de reforma al código de trabajo en lo referente a la contratación colectiva de los Gobierno Autónomo Descentralizado donde se especifique la extensión de estos beneficios a los trabajadores de contratación individual.

1.5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Presentar un proyecto de reforma al código de trabajo a la Asamblea Nacional
- Socializar el proyecto de reforma ante los gremios y asociaciones sindicales de los Gobiernos Locales
- Determinar los móviles de la desigualdad a si como la disminución de una calidad de vida digna

1.6. JUSTIFICACION

Es importante este proyecto ya me permite dar solución concreta a este problema de Cómo deben beneficiarse los obreros bajo contrato individual de trabajo cuando participan de la contratación colectiva y las consecuencias que se dan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito en esta relación laboral, caso contrario se agravarían las relaciones de los trabajadores municipales y su empleador; así también los municipios seguirían abusando de la marginación de los beneficios de contratación colectiva justamente por que no existe un una reforma al código de trabajo que los obligue a pagar a los trabajadores de contrato individual todos los benéficos sociales de la contratación colectiva, además aumentaría la crisis económica en los hogares de los trabajadores, con este proyecto se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por que la actual Constitución de la República hace alusión que la remuneración será justa, y con un salario digno que sirva para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia lo que hace necesario que se aplique esta propuesta porque de no ser así sería cómplice de omisión de no plantear alternativas de solución a estos casos, por que así promoveré este objeto de transformación.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El presente trabajo investigativo es fundamentado por las normas internacionales, constitucionales y laborales de nuestro país que establecen que el trabajo es un deber social y un derecho económico, la fuente de la economía, el estado garantiza el respeto a la dignidad de los trabajadores, el derecho de tener una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas que cubran las necesidades básicas del trabajador y las de su familia, el código de trabajo establece en el artículo 7) que se debe aplicar siempre la norma mas favorable al trabajador, entre los principios del derecho laboral citaré el principio de buena fe que debe existir en toda acción contractual y además debe estar siempre en todo momento de la relación laboral obrero- patronal y acuerdos internacionales ratificados por el Ecuador como son la declaración de los derechos humanos que expresa que a igual trabajo igual remuneración, el convenio 87) es sobre la libertad sindical, de crear sindicatos o de afiliarse a los ya establecidos, el convenio 154) es el de la fomentación de la negociación colectiva para la administración publica, en su parte tres artículo 5) literal b dice “expresamente que la negociación colectiva sea extendida a todas las categorías de trabajadores”, con todos estos antecedentes el que no se beneficien de la contratación colectiva los trabajadores de contrato individual de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales seria una vulneración a los derechos internacionales y constitucional de que dice que la remuneración será justa que alcance para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia ya que en la actualidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito la remuneración mensual es de 240 dólares para los trabajadores de contrato individual no sindicalizados y los trabajadores estables

amparados por el contrato colectivo es de 500 dólares, lo que conlleva a que los trabajadores contrato individual y ocasional no puedan tener una vida digna y menos aún cubrir sus necesidades básicas, peor aun las de su familia, el Ministerio de Finanzas en el internet el mes de mayo publico que la canasta básica esta en 600 dólares y los trabajadores no sindicalizados reciben como remuneración mensual 240, es decir el tercio del valor de la canasta básica, puedo afirmar con certeza que los obreros no amparados por el contrato colectivo sobrevivimos de milagro con esta baja remuneración mensual.

2.2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Analizando la situación de los trabajadores de contrato individual de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del país encontraremos que existe una discriminación hacia este grupo humano contradicciones entre lo que dicta la Constitución de la República y lo que indica el Código de trabajo, atentando contra el principio constitucional de la igualdad.

Para ello utilizaremos como fuentes principales de consulta las mismas que serán las versiones de varios trabajadores de contrato individual y personas involucradas, como son los jefes de los departamentos, asesor jurídico del municipio, alcalde, además de los textos legales, diccionario jurídico y de derecho laboral de Cabanellas y material bibliográfico extraído de internet.

2.2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

HISTORIA DEL TRABAJO

El trabajo, como parte integrante y fundamental de nuestras vidas, es la acción donde demostramos nuestra capacidad transformadora y nos da la facultad para mejorar nuestras vidas, dándonos una diferencia importante con el resto de los seres vivos. Para entender la historia debemos entender el trabajo, ya que la historia es la historia del trabajo de los hombres, sin el trabajo no existe ni el hombre ni la historia. Al ser el trabajo y la aplicación de técnicas desiguales (es decir su modo de producción), la evolución también es desigual, es por ello que aún existen sociedades primitivas, como así también existen sociedades súper desarrolladas.

Definición

El origen etimológico de la palabra Trabajo proviene del Latín *Trabajolium* que era un castigo que se le aplicaba a lo esclavos de sobrecarga de trabajo. Aunque esta definición no resulta muy auspiciosa, podemos señalar con toda justicia que el Trabajo es la esencia del hombre, pues le permite transformar la naturaleza, para su mayor bienestar posible. El hombre es el único animal que es capaz de transformar la naturaleza para su propio beneficio y perfecciona sus técnicas y aumenta la producción para su propio provecho, esto lo distingue del resto de los animales que actúan principalmente por instintos y sin conocimiento.

Otras definiciones del Trabajo

- Actividad esencialmente humana que es compleja y variable
- Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir
- Actividad auto preservadora que contribuye a preservar la vida

- Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico

- Vía de desarrollo de las personas en todos los planos

El Trabajo a través de la historia del hombre La Sociedad Primitiva

a) Elementos Importantes

- 1.- División Natural de trabajo.
- 2.- No existencia de la propiedad privada.
- 3.-No existencia de divisiones de clases.
- 4.- Creencias religiosas espontaneas no institucionalizadas.
- 5.- Existencia del trueque como intercambio.

- 6.- forma de organización a través de clan o tribus.
- 7.- Técnicas poco desarrolladas.
- 8.- Eran nómades principalmente, aunque existan otros sedentarios.

Descripción

En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la División Natural del Trabajo (DNT), el hombre era como la abeja al panal, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades.

No existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad. Las creencias religiosas eran de carácter espontáneo, no existían religiones institucionalizadas, por ello las creencias eran principalmente espontáneas, donde no existían castas sacerdotales que dominasen ni impusieran las ideas religiosas. El uso de diferentes técnicas para aliviar el trabajo del hombre eran poco desarrolladas, pasaron miles de años para el hombre dominar el fuego, inventar la rueda etc. Por el mismo trabajo existía y la necesidad de supervivencia, pues estaba en una constante batalla por su supervivencia, tenía poco ocio (tiempo de no trabajo), por lo cual no tenía mayor tiempo para meditar y crear nuevas técnicas.

2) La Sociedad Esclavista

a) Elementos Importantes

- 1.- División social del trabajo.
- 2.- División de las clases entre amo y esclavo.
- 3.- Creencia religiosa institucionalizada.
- 4.- Aparición de la propiedad privada.
- 5.- Aparición del ejército
- 6.- El lugar central eran las polis o ciudad Estado

Descripción

Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la Propiedad Privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados.

Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos. En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevo también a someter a otros seres humanos. Durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido. Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complementó con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino. Sociedades esclavistas importantes fueron como la egipcia, Griega, Romana, etc.

La Sociedad Feudal

Elementos importantes

- 1.- División entre el señor y siervo (también llamado peón o vasallo)
- 2.- El clero pasó a tener un papel fundamental.
- 3.- Religiones pasaron a ser principalmente monoteístas.
- 4.- El lugar de producción era principalmente el taller.
- 5.- El lugar central eran los feudos.
- 6.- Autarquía económica (el reino hacía los productos que consumía)

Descripción

Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del Imperio Romano, pero como señalamos en la introducción el desarrollo de la historia y de las fuerzas productivas no eran uniforme, se pueden dar diversos orígenes (hasta el día de hoy se mantienen sociedades y actitudes feudales). La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor Feudal.

La Sociedad Capitalista

Elementos importantes

- 1.- División de clases entre burgueses y proletarios
- 2.- La fábrica comenzó a ser lugar central de producción (paulatina desaparición del taller)
- 3.- Rápida emigración del campo a las ciudades (paulatino crecimiento de las ciudades)
- 4.- Adelanto tecnológicos.
- 5.- Organización de sectores proletarios (aparición de diversas ideologías políticas que reivindicaban al proletariado, principalmente el marxismo y el

anarquismo)

Descripción

Definición

Pueden haber múltiples definiciones de capitalismo, pero nos quedaremos con esta, sistema económico, con sustento político, social e ideológico basado en la producción del capital, donde la fuerza de trabajo es aun una mercancía.

Orígenes burgueses.

Estos mismos comerciantes o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo es cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero, no tardaran mucho en enfrentarse con estos (aunque también estaba la otra alternativa, la unión por conveniencia Y controlar el poder economico)

3) Primer Modelo:

El Liberalismo Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo: La independencia de Estados Unidos (1776), La revolución Francesa (1789) y la revolución industrial (1800) .Con la Independencia de Estados Unidos se da el primer paso hacia la libertad de los pueblos. Con la Revolución Francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados del tercer Estado (el pueblo), siendo claros vencedores la burguesía. La Revolución Industrial: aquí nacen nuevos fenómenos primero aparecen las fabricas desplazando al taller, la gente emigra del campo a las ciudades, buscando nuevas oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor la calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de al sociedad, aparece el proletariado que trabaja en las fabricas etc. Pero ¿en que consistía el modelo? El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Affaire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible (Relaciones Internacionales, la justicia y el orden interior) y dejar la libertad a los privados para que ellos tomaran la libre iniciativa para hacer lo que desearan, es decir, un Estado Policial. Para estos teóricos existía una mano invisible, la mano del mercado, que se va encargando de regular todos los aspectos de la economía, llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad, pues temprano o tarde todos se iban a ver beneficiados.

Estos resultados no se produjeron jamás, y la protesta social, por las injusticias cometidas (el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil etc.)

hicieron aparecer nuevas ideologías que pretendían mejorar el sistema, para hacerlo mas justo (social cristianismo, social democracia etc.) o cambiarlo definitivamente (comunismo, anarquismo). La Sed de los Capitalistas era insaciable y llego un momento en la cual la repartición no podía darse pues estaba todo copado por las máximas potencias y estalla la Primera Guerra Mundial y con ello un invento para que la gente pudiera ir a las trincheras pretendiendo defender una causa EL PATRIOTISMO

4) Segundo Modelo:

El Desarrollismo el modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Strett y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfo la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo) . Llego a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobreproducción. Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor), este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamo Estado Interventor o de Bienestar) y preocuparse de los indicadores Macroeconómicos, sobretodo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía). El Estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación) Y en sectores productivos (industrialización, desarrollo productivo etc.) preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores del país.

5) Tercer Modelo:

El Neoliberalismo siempre el modelo Keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas, inclusive, posteriormente a la segunda guerra mundial, ya estaban planteando su reemplazo. Este grupo se denomino la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico.

Con la crisis del petróleo en los 70 estos vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin El Neoliberalismo consiste en retomar los principios del Liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren Producción, salud educación etc. Y de esta forma se de un buen servicio a la sociedad.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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, etc.).

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, etc.), 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, etc.).

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.

Vigencia de la convención colectiva de trabajo

En derecho comparado encontramos al respecto dos sistemas, según que el principio general sea la regulación heterónoma o la regulación autónoma. En el primer supuesto, las legislaciones prevén la realización de diversos actos, al cumplimiento de los cuales se sujeta la entrada en vigencia de la convención colectiva. Tales actos pueden consistir en aquéllos que busquen darle publicidad -atendiendo a su naturaleza de ley profesional, dentro de los cuales cabe citar el depósito, el registro y la publicación, y, también, aquéllos que se dirigen a garantizar su legalidad,

como es el caso de la homologación por parte de alguna dependencia estatal.

En el segundo supuesto, son las partes que suscriben la convención colectiva las que estipulan la vigencia de la convención colectiva.

Regulación por países

Las convenciones colectivas también rigen para los trabajadores no sindicalizados. Una vez vencida la convención y no negociada una nueva, éste se prorroga por otro periodo igual al establecido.

Las convenciones colectivas pueden ser de varios tipos:

- Contrato colectivo de trabajo: en él, el sindicato se obliga a título personal. Es un contrato por equipos.
- Convención colectiva de empresa o regional: en la de empresa, se afecta solamente un determinado centro de producción; en la regional, toda una industria determinada o una región.

Características

- Deben ser hechas por agrupaciones con personalidad jurídica.
- Produce efectos directos para las partes que contratan. Son cláusulas obligacionales para ambas partes.
- Produce efectos también para terceros, por ejemplo, los trabajadores que no están sindicalizados.

La ley establece como representantes de los trabajadores

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el comité de empresa o el Delegado de personal, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios de ámbito superior a la empresa

- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel nacional;
- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan dicho ámbito;
- Los sindicatos que representen a al menos el 10 por 100 de los trabajadores del ámbito territorial y sectorial del convenio.

La ley establece como representantes de los empresarios

- En el ámbito superior a la empresa, a las organizaciones que representen a al menos el 10% del empresariado del ámbito del convenio y siempre que al menos representen a igual porcentaje de trabajadores empleados, así como las que tengan la consideración de más representativas a nivel nacional (cuando empleen al menos al 10% de los trabajadores de dicho ámbito) y de comunidades autónomas (cuando empleen al menos al 15 % de los trabajadores de dicho ámbito).
- Los convenios colectivos que contravinieren la ley pueden ser impugnados ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia por un proceso especial regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

Luego de las leyes, reglamentos una de las más importantes fuentes de derecho en lo atinente a la materia laboral y que por su naturaleza

implican un detenido estudio son los contratos colectivos que fijan las condiciones de trabajo que han de regir en las empresas; pues son instrumentos que del consenso entre la empresa o empresas con los trabajadores debidamente representados por su organización nacen como ley para las partes, siendo así, serán una fuente indiscutible del Derechos del Trabajo.

El contrato colectivo tiene una ventaja sobre la Ley, ya que este regula las relaciones de trabajo de acuerdo a las necesidades y posibilidades que cada empresa o grupo de empresas tienen y con la intervención directa de los interesados. Al igual que los reglamentos dictados por el ejecutivo para la aplicación de las distintas leyes, los contratos colectivos, los reglamentos internos de cada empresa sea esta pública o privada, son difíciles de armonizarlos, ya por su contenido específico o por su diversidad en el tratamiento de los beneficios sociales de los trabajadores.

Se puede afirmar que el contrato colectivo es una fuente indiscutible del Derecho del trabajo aceptada en todos los países de la subregión andina. El Código del Trabajo define al contrato colectivo en su artículo 224 como: Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o mas empleadores o asociaciones empleadoras y una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conformes 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 trabajos determinados en el pacto. La obligación de celebrar el contrato colectivo, en el Derecho Ecuatoriano nace del numero de trabajadores existentes en una empresa sea publica o privada, en este sentido el legislador ha señalado la obligación del empleador de celebrar este instrumento colectivo, cuando existe quince o mas trabajadores pertenecientes a una asociación o sindicato, así lo establece el artículo 225 del Código de Trabajo. Para la celebración del contrato colectivo se hará con la

asociación que tenga mayor números de trabajadores, en el contrato que se vaya a celebrar no se estipulara condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el contrato vigente dentro de la misma empresa. De ahí la explicación que el contrato colectivo siempre obtiene mayores beneficios que los anteriores. El representante de los trabajadores suscriba el contrato debe ser nombrado legalmente, igualmente por parte del empleador debe concurrir su representante legal. Para empezar la negociación colectiva las asociaciones de trabajadores presentan el proyecto de contrato colectivo ante el inspector de trabajo, quien dispone la notificación con el mismo empleador en el termino de 48 horas, así lo establece el artículo 229, del Código del Trabajo. En el sector público la contratación colectiva no difiere hasta aquí, sin embargo para efectos legales el proyecto de contrato colectivo debe ser sometido a los dictámenes de la Procuraduría General del Estado, Ministerio de Finanzas y Crédito Publico y de la oficina del servicio civil de la Presidencia de la República, anteriormente, Secretaria Nacional de Desarrollo Administrativo.(SENDA). Para efecto de la contratación Publica las entidades y empresas del sector publico donde no existe comité de empresa, los trabajadores sujetos al código de trabajo deberán constituir un comité único conformado por el 50% del total de obreros, así lo prescribe el artículo 229, de acuerdo con la disposición del artículo 35 numeral 9 de la constitución de la república. La negociación del contrato colectivo debe iniciarse una vez haya transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación hecha al empleador con el proyecto del contrato colectivo, y deberá concluir en un plazo máximo de treinta días, salvo que exista un acuerdo previo entre las partes, el mismo que será notificada a la autoridad del trabajo, de conformidad con lo previsto en el art. 230, del Código de Trabajo. Los trabajadores del sector publico esta regidos bajo dos normativas legales, aquellos que pertenecen al Código de Trabajo que ya hemos analizado y los que pertenecen al régimen de la ley del Sector Publico. Para establecer las diferencias, es necesario considerar al

respecto lo que la Constitución de la República en el art. 326 numeral 16 dice: Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado ni este pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores se regularan por el Derecho Administrativo, con excepción de las reaccionadas con los obreros que estarán amparadas por el Derecho del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Definiciones

Cuando hacemos referencia al término contrato, consideramos que la relación laboral se origina y se rige por un negocio jurídico, cuando en definitiva, surge por el hecho objetivo de la realización del trabajo ajeno y dependiente, cumplido por el beneficio de la retribución económica pactada. Mario de la Cueva al respecto dice: "De acuerdo a la naturaleza de derecho realidad del Derecho de Trabajo, los documentos no cuentan frente a los datos de realidad." A su vez, Francisco Walker L. manifiesta: "el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador. Caracteriza a este contrato el vínculo de dependencia que existe entre el que desempeña el trabajo y aquel que lo ha ordenado, siendo principalmente tal vínculo de dependencia o subordinación, jurídico económica, el que le diferencia de los contratos del Derecho Común". Las referencias citadas nos lleva a comprender que, al referirse del contrato se aborda a la síntesis de la evolución del derecho y las Leyes Laborales de protección al Trabajador, en su realidad social y económica, circunscrita en el modo de producción capitalista, lo que obligó a los Estados políticos a formular un ordenamiento que garantice la

convivencia en la nueva estructura social. En los actuales tiempos, uno de los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo se refiere a la relación de trabajo y su categorización, quedando en segundo plano las convenciones contractuales formales. Se conoce como el principio de la primacía de la realidad. A falta de contrato, son las normas del Código Laboral las que regulan las relaciones y finalmente en caso de contratos nulos, se aplican las mismas regulaciones legales, para satisfacer los derechos provenientes del trabajo cumplido. Teniendo en consideración lo manifestado, el objetivo del estudio del contrato de trabajo, es analizar la estructura y las características que califican a la figura jurídica, como parámetros de la relación laboral y los parámetros establecidos legalmente en la legislación para su cumplimiento sin dilaciones en los procesos laborales.

Concepto

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra 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.

Las Partes del Contrato.

En el contrato de trabajo intervienen: el Empleador y el Trabajador. Pueden presentarse varios casos: un solo Empleador y pluralidad de Trabajadores, varios Empleadores y un solo Trabajador y pluralidad de Empleadores y Trabajadores. Empleador o Empresario.- es la persona o entidad, de cualquier clase, por cuenta u orden de la cual, se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Las personas jurídicas de derecho público son Empleadores, de los obreros de obras públicas o de industrias monopólicas o no, que pueden ser explotadas por particulares, cuando realicen trabajos materiales de construcción, mantenimiento, etc., aun cuando se encuentren amparados por nombramiento.

Trabajador.- es la persona que se obliga a la ejecución de la obra o a la prestación del servicio y puede ser Obrero o Empleado. La pluralidad de las partes contratantes conforma los contratos denominados de: equipo, grupo, enganche y colectivos.

Las Prohibiciones del Empleador.

Impedir las visitas o inspecciones de las Autoridades del trabajo a los locales y la revisión de documentos referentes a los trabajadores;

Realizar propaganda política o religiosa, entre los Trabajadores;

c. Desconocer o inferir el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades sindicales;

d. Obligar al Trabajador a retirarse de la Asociación o que vote por determinada candidatura;

e. Exigir a los Trabajadores la adquisición de bienes, en lugares determinados;

EL SALARIO

El salario es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste trabaje durante un tiempo determinado para el que fue contratado produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal (de jornada). Si es entre las 12 será jornal matinal y si es pasadas las 12 será diurno.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con un aparte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, a un que en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Etimología

Salario deriva del latín *salarium*, que significa pago de sal o por sal. Esto viene del antiguo imperio romano donde muchas veces se hacían pagos a los soldados con sal, la cual valía su peso en oro.

Características

En economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo.

Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector.

Clasificación

Por el medio utilizado para el pago

1. Salario en moneda: son los que se pagan en moneda de curso legal, es decir, los que se pagan en dinero efectivo.
2. Salario en especie: es el que se paga en productos, servicios, habitación, etc. Sobre este aspecto el Código Laboral - depende de la legislación de cada país - en su Art. 231 determina que "el pago podrá hacerse parcial y excepcionalmente en especie hasta 30% (treinta por ciento), siempre que estas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excedan en beneficio de los mismos y que se les atribuya de una forma justa y razonable".
3. Pago mixto: es el que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Por su capacidad adquisitiva

1. **Salario nominal:** representa el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario nominal no es actualizado periódicamente, sufre erosión (no puede soportar todas las necesidades del trabajador).
2. **Salario real:** representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de productos o servicios que puede adquirir con el salario. De este modo, la sola reposición del valor real no significa aumento salarial: "el salario nominal es

alterado para proporcionar salario real equivalente en el anterior", de aquí proviene la distinción entre reajuste del salario (reposición del salario real) y el aumento real del salario (crecimiento del salario real).

Por su capacidad satisfactoria:

1. Individual: es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.
2. Familiar: es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

Por su límite

1. **Salario mínimo:** según el código laboral: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:
 - Alimentación límite
 - Habitación
 - Vestuario
 - Transporte
 - Previsión
 - Cultura y recreaciones honestas.
2. **Salario máximo:** es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

1. **Salario personal:** es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.

2. **Salario colectivo:** es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.
3. **De Equipo:** Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

Por la forma de pago

1. Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.
2. Por unidad de obra: cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas

Factores determinantes

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

El coste de la vida

Incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

La oferta de trabajo

Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los

salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

La productividad

Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación

La organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Calificación profesional del trabajador

En función de la formación académica y profesional que tenga un trabajador negociará el sueldo inicial en una empresa y su posterior carrera de promoción profesional.

Concepciones teóricas

La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo la estableció el filósofo italiano santo Tomás de Aquino, quien subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, se basa en que el salario cubra el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir.

Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinasen a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos.

La teoría de los salarios que Karl Marx sostenía es que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia.

Según Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios.

John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. Según esta teoría se establece que los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual.

Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos de crecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial.

Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

Con el tiempo se ha demostrado que la teoría de la productividad marginales es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad.

ORIGEN DEL SINDICATO

El origen de la palabra viene de Grecia. El de la idea viene de mucho más acá. (*Síndico*) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo (*syn*), que significa "con", más (*díke*) = justicia, de la misma familia que (*díkaios*) = justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos.

No es esa la etimología de sindicato, aunque de ahí procede también. Lo curioso es que le vaya como anillo al dedo al actual concepto español de sindicatos, que hemos heredado de la C.N.S. (Confederación Nacional de Sindicatos).

El régimen nacional sindicalista, en 1938 prohibió los sindicatos y en su lugar y con su mismo nombre construyó la C.N.S., a la que estaban afiliados de oficio todos los trabajadores por el hecho de serlo: es decir

que esa Organización Sindical era cualquier cosa menos una confederación de sindicatos, como mentía su nombre. Y por si fuera poco, tenía la virtud de la verticalidad: trabajadores y empresarios formaban parte del mismo sindicato, porque pertenecían al mismo sector. A lo que más se parecía era a una sindicatura del trabajo formada por síndicos laborales, que intervenían de oficio en todo aquello que tuviera que ver con el derecho al trabajo.

Esta especie de cuerpo de síndicos de los trabajadores estaba formado por cerca de treinta mil funcionarios, que se costeaban con las cuotas que se le descontaban de la nómina a todo trabajador. Esta sindicatura laboral tenía un apéndice judicial denominado Magistratura del trabajo. Es decir que toda la llamada Organización Sindical respondería casi milimétricamente al concepto original griego, en el que hubiese correspondido a la institución el nombre de sindicatura, y el de síndicos a los que trabajaban en ella; pero de ninguna manera el de sindicatos.

¿Qué es, pues, un sindicato? El concepto moderno de sindicato nació entre los patronos: para evitar hacerse la competencia en los precios, se sindicaron formando una asociación que gestionaba la colocación en el mercado de sus productos, de manera que todos cobraran al mismo precio. Lo más parecido a esos sindicatos son nuestras cooperativas Agrícolas. Los trabajadores tuvieron que aprender de los empresarios. Estaban malvendiendo su trabajo por competir entre ellos. Decidieron, pues, agruparse en sindicatos que vendían mano de obra en vez de trigo o carbón. Consiguieron mejorar muchísimo el precio del trabajo, es decir los salarios. Hay que señalar que el gran enemigo del sindicato no era el patrón, sino el trabajador no sindicado o los otros sindicatos del mismo sector.

I.I.- ¿Qué es un Sindicato?

Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son arduamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Constitución Política.

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

Los Objetivos de los Sindicatos:

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1. Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2. Mejores condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

En una fábrica de ropa también el sindicato lucha por asientos adecuados y confortables, por aire fresco, por buena iluminación, por servicios sanitarios limpios, en buen estado y en cantidad suficiente, por agua potable, en fin, por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores personas dignas.

3. Empleo estable para todas las personas

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. Las mujeres han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo.

Por un lado, les cuesta más conseguirlo y, por otro, generalmente se les asignan los puestos más mal pagados o se les paga menos salario que a los varones por ejecutar las mismas labores. Es de unos años para acá que se está dando una creciente incorporación de la mujer en las distintas ramas de la economía. Para ellas el sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

5. La permanente democratización:

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno

de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Es muy importante promover y posibilitar la participación directa de las mujeres y jóvenes dentro de la organización sindical; el estímulo a esta participación democrática como delegadas, afiliadas, o formando parte de las directivas, garantiza que las decisiones del sindicato correspondan a un mayor grado de consenso.

PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO

Si usted así lo cree, mencione los que a su juicio sean más importantes. Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindica-lista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

- Libre
- Independiente
- Democrático
- Participativo
- Unitario
- Responsable
- Realista
- Solidario

II.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO:

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la REVOLUCION INDUSTRIAL, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era

rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

III.- Naturaleza de la Unidad y Pluralidad del Derecho Sindical

Después de todo lo expuesto es conveniente referirnos a la existencia de dos corrientes contrapuestas que aparecen en la doctrina y en la legislación y que también tiene que ver con la libertad de sindicación, que como principio jurídico y social reconocido por todas las legislaciones, aún de aquellas, que a fuerza de limitaciones lo han restringido considerablemente.

Un sistema se caracteriza por admitir la completa libertad para la constitución de "asociaciones de trabajadores" Sindicatos; por este sistema se admite el pluralismo sindical y la ley reconoce la igualdad de todos los sindicatos, otorgándoles los mismos derechos y obligaciones mediante el cumplimiento de ciertos requisitos que la ley prevé como la inscripción en el registro correspondiente.

El otro sistema se limita en realidad a la sola aceptación de un sindicato en representación de los trabajadores para velar así por sus derechos e intereses, este sistema es también concebido como la sindicación única.

El sistema de sindicación única rige generalmente en aquellos países, en que la intervención estatal absorbe las distintas actividades políticas, económicas y sociales, imponiendo en materia sindical la organización corporativa, con una finalidad económica nacional. Esta fue la característica del sistema italiano durante la vigencia del régimen fascista hasta 1945 y rige en Portugal y España.

El régimen de la sindicación única no debe entenderse que consiste en la existencia de un solo sindicato que agrupe a toda la actividad profesional

del país, sino que admite, que en cada región geográfica o en toda industria o empresa, sólo puede haber una asociación profesional o Sindicato, a cuyo cargo esté la representación del trabajador y la defensa de los intereses colectivos. También dentro del sistema de unidad sindical pueden incluirse aquellos regímenes que aun cuando proclaman la libertad de formar y constituirse a un sindicato de una misma actividad por existir una pluralidad sindical, acuerdan la representación laboral y el derecho de negociación colectiva.

El Sistema pluralista, admite la existencia de varios sindicatos en cada región, industria o empresa, pues la constitución de ellos debe surgir de la voluntad de los miembros de cada grupo profesional, poniendo así en función el principio de la Libertad Sindical en toda su extensión, mediante el cual el trabajador, o el empleador pueden pertenecer a la asociación de su elección.

En cambio el sistema de sindicación única el individuo debe adherirse solo al sindicato reconocido por la ley, y aún cuando se admita la existencia de otros sindicatos, resulta que dadas las reducidas actividades que pueden desempeñar en la practica, la vida sindical es absorbida por aquella que ha sido investida de personalidad gremial.

Se critica al sistema pluralista, indicándose que resulta difícil la defensa de los intereses profesional cuando existen varios sindicatos, puesto que la acción de éstos se divide y se encara a veces con diferente criterio. Pero esta es una cuestión de conveniencia y ajena al principio de libertad de negociación. No es al estado al que le corresponde dirigir el movimiento sindical, sino a los propios interesados, quienes deben decidir la unidad por decisión propia.

También se objeta al sistema pluralista la dificultad de determinar el sindicato que debe llevar a cabo la concertación de negociaciones colectivas, especialmente las convenciones colectivas de trabajo, cuyos

efectos se extienden posteriormente a toda actividad. Este inconveniente suele ser salvado, sin embargo, mediante la creación de organismos, en que los distintos sindicatos tengan representación o bien reconociendo al estado la facultad de valorar la mayor representación que inviste a uno de ellos, otorgando algunos cargos a las minorías.

Cuando se atribuye al Estado la facultad de determinar al sindicato "mas representativo", debe entenderse que esa facultad no puede usarse arbitrariamente, sino que debe sujetarse a la comprobación de la existencia de ciertos elementos de carácter objetivo, de modo de no dejar al estado una apreciación que pueda ser hecha teniendo en vista finalidades que no sean exclusivamente sindicales.

Por otra parte, cuando menos en la organización política de la sociedad, el principio mayoritario ha sido desplazado por el principio de la representación proporcional y esta institución parece más necesaria en la sociedad profesional que en la política.

Krotoschin en su "Tratado Práctico del derecho del trabajo", explica que en concepto en si de organización más representativa corresponde a una necesidad intrínseca del movimiento sindical moderno y es, precisamente, una consecuencia del principio de libre asociación. Gracias a este, el número de los sindicatos es precisamente ilimitado. Se entiende que la distribución de los trabajadores entre varias uniones encierra el peligro de una dispersión de las fuerzas sociales que representan, en detrimento de la finalidad del movimiento: oponer al capitalismo concentrado un grupo de trabajadores igualmente concentrado.

Al mismo tiempo, una organización obrera disgregada pierde valor como elemento de mediación frente a los Poderes Públicos. La unión solo significa fuerza cuando realmente vence la desunión. Ello no quiere decir que la agrupación de los trabajadores debe realizarse en organizaciones únicas (para cada profesión, industria, etc.).

La meta de un movimiento sindical unido no se cumple forzosamente mediante una organización única. Es posible que la organización tienda a la *unicidad*, por la decisión y el impulso espontáneo de los propios trabajadores, los que ven la unicidad el mejor método para alcanzar sus fines. En este caso, la misma unicidad puede realizarse en distintos grados. Puede ser que se mantenga cierta variedad y diversidad de organización en el primer grado y también en el segundo (federaciones), y que solo se unifique en el tercer grado. O bien que todavía se constituyan varias confederaciones, pero que éstas a su vez se junten en una sola agrupación central. Pero la unicidad también podría realizarse ya, en grados inferiores.

El principio de libre agremiación, en el terreno específico de la asociación profesional - dice KROTOSCHIN- permite que por un lado la formación libre y espontánea de tantas organizaciones como la voluntad de los interesados quieran crear, pero por otro lado admite también su coordinación y unión en cualquier escalón de pirámide, y como se ha visto, hasta hace aconsejable tal concentración, en interés de la mejor consecución de los fines sindicales.

Agrega Krotoschin, que la misma estructura gradual de las asociaciones profesionales tiene a ese fin. Sobre todo, la mayor concentración posible es adecuada y necesaria tratándose de negociaciones colectivas con la otra parte, o de la participación de un procedimiento de conciliación y arbitraje, con el objeto de establecer nuevas condiciones de trabajo sobre una base colectiva, o de la colaboración que se preste a los poderes, públicos o a la parte social opuesta, siempre que se trate de cuestiones que afecten el interés de la profesión, industria (empresa) o rama de actividades enteras; en cambio el principio de agremiación libre se opone a que esta concentración y unificación se consiga mediante medidas coactivas, en cualquier grado de la organización que ello fuere.

El problema consiste en conciliar el principio de libertad sindical con la necesidad mencionada, de que determinadas ocasiones las partes sociales se presenten en la formas más concentrada posible, sin acudir a medidas coactivas que alteran aquel principio.

Para salir de esta dificultad dice Krotoschin, se ha creado y reconocido el concepto de organización más representativa. Este concepto consiste en que en determinadas oportunidades de la índole mencionada, se faculta a una sola organización profesional (sindicato, federación o confederación), o bien simultáneamente a varias de ellas, para representar a la totalidad de los miembros de determinada empresa, industria, etc., como efecto para todas las otras organizaciones de una competencia igual pero de menor capacidad de representación, "sin afectar los derechos de estas ultimas en lo demás". "La organización mas representativa", se concibe solo junto a otras organizaciones menos representativas. El propio concepto de "organización más representativa", es pues un término correlativo al principio de la libertad sindical.

Para que pueda definirse la o las organizaciones mas representativas debe ser posible la concurrencia de varias organizaciones con principalmente iguales derechos e iguales probabilidades de éxito en cuanto a la calificación de tal: Por otro lado esta calificación se hace para un fin determinado, en que la mayor capacidad de representación sea deseable o necesaria y no como implicante de una cualidad que diferencia las organizaciones mas representativas de las otras en todos los sentidos y en todas las oportunidades de representación de los intereses de los trabajadores. La restricción al principio de igualdad es solo relativa, material y temporalmente y no lo menoscaba o altera de modo sustancial, sino que adecua su aplicación a las necesidades en forma proporcionada a los fines del movimiento sindical.

La existencia de varios sindicatos en una misma línea de trabajo creó el problema de saber a cual de ellos debía concederse la representación de

los intereses gremiales. El pluralismo sindical se transformo de esta manera en un fenómeno delicado que pareció en el primer momento compromete a la libertad sindical si la representación, si la representación del interés de categoría era reconocida unos y no a otros.

Dicho otorgamiento, según las soluciones del derecho positivo, se lleva a cabo:

- a) Mediante una elección realizada con el objeto de conferir dicho poder. Este sistema es el seguido por el derecho americano.
- b) Mediante una declaración de la autoridad, la cual después de revisar diversas circunstancias, se pronuncia sobre el cual representa, del modo mas autentico e incontrovertible. Esta última es la solución mas corriente y seguramente también, la mas rudimentaria. Por este procedimiento se llega a proclamar sin necesidad de elección, el cual es "la organización más representativa" y por eso mismo, la titular de los poderes que confiere el mandato.

Cuando se decide que la organización mas representativa es la que puede intervenir mediante elección, no se hace otra cosa que aplicar a la organización de trabajo, el régimen democrático tal como se aplica en la constitución política.

El concepto de una organización mas representativa da en primer término una solución práctica y simple al problema del pluralismo sindical, se basa en los principios de la democracia y finalmente en el principio mayoritario en que dice fundarse, es conocido en el derecho privado.

PEREZ BOTIJAS, sostiene que "desmesurado privilegio entraña el eufemismo de sindicato representativo, mediante esta calificación se otorga a determinadas entidades plenitud de funciones y participar excluyendo a otras, en representación de interés laborales ante organismos públicos. El legislador, dice que cierto sector de la doctrina francesa, confiere un trato preferencial, destruyendo la igualdad entre

asociaciones, comprendiendo el reclutamiento de afiliados y aun la vida misma de los sindicatos que no gozan de aquella condición. Se ha discutido el concepto. Una resolución del tribunal de justicia Internacional lo caracteriza por el número de adheridos, y otros pueden determinarla: importancia de las cotizaciones, antigüedad de la agrupación y los convenios ya negociados, las condiciones en que se efectúa la afiliación; los de orden patriótico y los de carácter político – social"

IV.- Concepción de la Unidad y Pluralidad Sindical

* **Pluralidad Sindical.-** Aparece como el resultado de la libertad sindical y permite la multiplicidad de asociaciones profesionales o sindicatos, debido a que no pueden exigirse sin menoscabar la libertad sindical, la adhesión unánime de todos los trabajadores a un determinado sindicato.

Aquí se respeta el derecho de asociación, reconoce al trabajador como todo ser humano el derecho de formar parte de cualquier sindicato, siempre y cuando no contravenga el bien común.

* **Unicidad Sindical.-** Se entiende como limitación legal para formar un solo sindicato por cada actividad y en cada territorio según exista libertad de afiliación o la agremiación forzada.

Como fundamento se considera que con la existencia de un solo sindicato los trabajadores se encuentran mas cohesionados evitando discrepancias con otros sindicatos si los hubiere, un solo sindicato permite una negociación más eficaz con el empleador por cuanto se contribuye en un interlocutor valido frente a la Empresa empleadora.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUTONOMÍA MUNICIPAL.

En el preámbulo de la Carta Iberoamericana sobre Autonomía Municipal, se menciona que los Municipios constituyen *una sociedad natural, formada por cuerpos vivos, anteriores a la voluntad del Estado.* No cabe

duda que el comienzo de la misma es polémico y por tal motivo, necesario de brindar una breve explicación al respecto.

Existen tres tesis sobre el origen del Municipio. La primera conocida como *tesis sociológica*, que sostiene que el Municipio es una formación natural anterior al Estado (que es la que sigue quienes suscribieron esta carta); *la tesis jurídica*, que sostiene que el Municipio es una creación del Estado (que es la que sigue el legislador ecuatoriano y a la que me adhiero); y *la tesis ecléctica*, que es aquella que pregona que los Municipios son formaciones naturales reconocidas por el Estado. Las experiencias legislativas negatorias del Municipio, no serán analizadas en este trabajo de Autores de la valía de Alexis de Tocqueville, Fernando Albi y Adolfo Posada defienden la tesis sociológica, bajo el argumento que el Municipio es el resultado de este instinto de solidaridad que ha ido perfeccionando su organización a partir de la familia, que fue la que dio origen a un grupo mayor de vecindad, hasta llegar al Municipio entendido como aquella agrupación natural de tipo local, que una vez unida, busca la necesidad de tener una administración interior, de darse instituciones que pueden proteger sus intereses y garanticen la seguridad de las personas

La tesis jurídica por el contrario, sostiene que antes que la ley declare al Municipio como tal, sólo existen congregaciones humanas asentadas en un territorio determinado, es decir que el Municipio es una entidad territorial humana y jurídica, creada por la Ley.

Finalmente la tesis ecléctica reconoce el aspecto jurídico, pero lo armoniza con el sociológico, estos es, que a pesar de que algunas agrupaciones vecinales puedan reunir las características de lo que se denomina Municipio, éste no existe mientras no es reconocido por la ley como tal. Quien resume esta tesis brillantemente es el insigne maestro cubano Adriano Carmona Romay, cuando nos dice: *“Es el Municipio una institución de base sociológica y por los mismo iusnaturalista, pero así como para que la plenitud de los derechos civiles se requiere en el hombre, la mayoría de edad, de ese modo se exige a la sociedad vecinal*

por lo general alguna condición que garantice el debido funcionamiento de sus poderes y la posibilidad del logro de sus fines.”

De igual manera, Ricardo Miguel Zuccherino en su Tratado de Derecho Municipal, manifiesta: “...sostenemos que el derecho positivo no crea al municipio, muy al contrario, se limita a reconocerlo, dada su condición de *previa existencia...*”.

El Ecuador, en definitiva, el legislador sigue la línea de las escuelas jurídicas, esto es, que la institución municipal es y debe ser creada por el derecho positivo.

2.- Como nos ilustra Iglesias Martín, la autonomía local como técnica jurídica organizativa de la división vertical del poder, no es más que el resultado de la evolución histórica de la autoadministración. Para él, cuatro doctrinas contienen la raíz histórica de la autonomía:

a.- La doctrina *municipal*, en la que el ente local tiene un ámbito de competencias referidas a la vida doméstica privada o natural de dichos Entes y se desglosan en: la administración del patrimonio común y la policía municipal;

b.- La doctrina germánica de la asociación comunal, desarrollada por Stein a principios del siglo XIX, en la que aparece el autogobierno como solución al ejercicio burocrático del poder;

c.- La doctrina de la descentralización, que se elaboró en Francia, como instancia intermedia entre Estado y Sociedad; y, analizar estas cuatro doctrinas que cimientan la autonomía municipal, escapan del ámbito que nos habíamos propuesto inicialmente, sin embargo sí cabe sintetizarlas en dos ideas: la autonomía local es un mecanismo para que los vecinos se interesen y movilicen por y a favor de sus propios asuntos; y, la misma se inscribe en la conexión entre Sociedad y Estado.

3.- Para las voces más autorizadas del Derecho Municipal, la autonomía municipal puede ser objeto de una doble clasificación. Por una parte la autonomía municipal absoluta y por otra, la autonomía municipal relativa.

La primera variante se presenta cuando la institución municipal es poseedora de autonomía en cuatro planos:

Institucional: aquella que se expresa por la posesión por parte de la institución municipal de la facultad de ejercicio del poder constituyente municipal, del cual deriva su derecho a dictarse su propia carta orgánica municipal (Estatuto Autonómico);

2. Política: supone el derecho del Municipio a organizar y desarrollar su propia vida pública;

3. **Económica-financiera:** impone la facultad del municipio de obtener su autosuficiencia en el plano de sus recursos y su manejo propio en las erogaciones; y,

4. **Administrativa-funcional:** que significa el poder de la institución municipal de producir sus organigramas organizativos propios y de manejar por sí y ante sí sus incumbencias.

La segunda variante, esto es la autonomía municipal relativa o restringida, es la que poseen aquellos municipios que solo tienen tres de las facetas analizadas, a saber: política, económico-financiera y administrativa-funcional. Dicho en otras palabras, se trata de Municipios que presentándose como municipios autónomos, no son municipios de convención o de carta, este es, no cuentan con la posibilidad de dictarse su propio estatuto autonómico.

Para finalizar este análisis, considero que se evidencia por lo explicada en líneas anteriores, que los Municipios en el Ecuador cuentan con una autonomía municipal relativa o restringida, ya que no cuentan con la posibilidad de dictarse su propia carta orgánica o estatuto autonómico. Sin embargo, en cuanto al plano económico-financiero, no podemos hablar que los entes locales son autosuficientes. De ahí que se proponga reformar la constitución en el sentido que se al rango constitucional la autonomía absoluta de los municipios ecuatorianos y que adicionalmente, con base a esta autonomía participen en porcentajes a discutirse del

impuesto al renta, del IVA, del ICE, etc., o en su defecto se les permita previo análisis correspondiente, solicitar las competencias que la constitución señale que deban ser manejadas a nivel municipal, junto con los recursos financieros, materiales y tecnológicos que comporte dicha transferencia. Dicho de otra forma, la vía de participación de porcentajes de los impuestos estatales, no es la única vía para solicitar la transferencia de recursos hacia los entes locales.

Esto no quiere decir que el día de hoy el Ecuador no cuente con las normas constitucionales y legales que permitan a los municipios previo cumplimiento de ciertas formalidades, dictar sus propias cartas orgánicas. No hay que olvidar que algunas provincias vía consulta provincial ya se manifestaron abiertamente a favor de la autonomía; de que se compartan porcentajes de impuestos cuyo sujeto activo es el Estado, etc.

Para finalizar, la autonomía municipal, siguiendo la tesis de Antonio María Hernández, debe estar consagrada en la constitución política del estado mediante preceptos que la definan de la manera mas concreta que la técnica constitucional permita. Los municipios ecuatorianos gozan al día de hoy, vista la normativa constitucional y legal, de una Autonomía Municipal relativa o restringida, con capacidad legislativa plena para dictar Ordenanzas, o lo que es lo mismo, leyes cantonales.

En definitiva los Gobiernos autónomos descentralizados municipales tienen autonomía política, administrativa y financieras como lo estipula el artículo 53 del código orgánico de organización territorial y descentralización, ósea que es la capacidad que tiene la institución para realizar los trabajos e inversiones en beneficio de la colectividad, en el artículo 221le da la facultad para que en el presupuesto se considere el financiamiento de las contrataciones colectivas o actas transaccionales que son pactados entre los trabajadores.

2.2.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Artículo 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 326 numeral 13.- Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezcan la ley.

Artículo 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Artículo. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios que integran la esencia del derecho (laboral).

Principio de la Intangibilidad: es la imposibilidad de tocar los derechos y garantías y beneficios reconocidos a los trabajadores

Principio protectorio: se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad economía existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

El principio in dubio pro operario que es uno de los preceptos laborales que tiene como regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad deberá aplicar la norma más favorable al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad: las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de dependencia más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no está permitida, por que están comprometidos no solo sus intereses individuales, si no los de su familia, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general. En ese sentido el Art. 4 del Código del Trabajo ecuatoriano señala que los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Principio de primacía de la realidad: cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencias distintas, la simulación o el fraude se corrigen aplicando este principio.

Principio de buena fe: constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y

lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador.

2.2.2.4.-LA JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es la correcta interpretación y alcance de los preceptos jurídicos que emite un órgano jurisdiccional al resolver los asuntos que son puestos a su consideración, resultando obligatoria a otros órganos jurisdiccionales de menor jerarquía.

Es tanto así que el Código Civil considera la jurisprudencia como una fuente complementaria del Derecho que ayuda a interpretar y a aplicar las normas.

El apoyo frecuente serán los textos de consulta y recursos humanos que aunque tan solo guiarán el camino, nos darán conceptos básicos sobre la actuación del principal elemento que interviene en las relaciones laborales, el capital humano

LEYES Y REGLAMENTOS DEL ESTADO.-

a) Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización

Artículo 221 Partes del presupuesto.- El presupuesto obligatoriamente contemplará el respectivo financiamiento para dar cumplimiento a los contratos colectivos, actas transaccionales o de sentencias dictadas por los tribunales de conciliación y arbitraje o los jueces laborales o constitucionales.

a) Código del Trabajo

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

Artículo 220.- Contrato Colectivo.- 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 determinados en el pacto

Artículo 221 inciso 2.- Asociación con las que debe firmarse el celebrarse el contrato colectivo.- En las instituciones del estado, entidades y empresas del sector público o en la del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado con más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditaran la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constaran los nombres y apellidos completo de los trabajadores su firma o huellas digitales, numero de cedula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

ACUERDOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
1. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

CONVENIO 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

PARA LA ADMIISTRACION PÚBLICA

Parte III.

Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del Artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

- e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1.- Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado publico a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) Despedir a un empleado publico, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1.- Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2.- Las organizaciones de empleados públicos gozaran de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución funcionamiento o administración.

3.- Se considera actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos denominadas por la autoridad

publica, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III.

Facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos.

Artículo 6

1.- Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante de sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2.- la concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3.- La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinaran de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente convenio o por cualquier otro medio apropiado

Parte IV

Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades publicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

2.3. MARCO TEORICO INSTITUCIONAL

Dentro del marco institucional tratamos el tema “Análisis de los beneficios sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y su consecuencia de lo que ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Naranjito ” para lo cual sostengo que es necesario que el Ecuador a través de sus instituciones, encargadas de administrar justicia en los temas concernientes al trabajo y a las relaciones que de esta actividad se derivan entre los empleadores y los trabajadores, tiene en el Ministerio de Relaciones laborales, en el Ministerio del Interior y en los Organismos de Administración de Control a fines el Marco institucional que encargue de normar estas relaciones laborales dentro de la obligatoriedad de celebrar la contratación colectiva convirtiéndola en una institución de progreso y desarrollo nacional. En su momento obtener la declaración del estado del reconocimiento y aplicación de una contratación colectiva por sector público y en el caso particular un contrato para lo gobiernos locales, que contaría con la participación de representantes del Estado, Gobiernos Locales y Trabajadores y así fortalecer el principio constitucional de la igualdad y no a la discriminación hoy existente.-

EL EFECTO POSITIVO DEL ESTADO HACIENDO FUNCIONAR LAS ENTIDADES MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES Y MINISTERIO DEL INTERIOR EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES

EI MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, se encargada de elaborar y planificar políticas laborales creando salarios justos que permitan una vida digna, que además debe ser representante del gobierno que vigile el cumplimiento de toda la normativa legal existente privilegiando siempre en sus tomas de decisiones a la parte más débil de la relación laboral que somos los trabajadores.

Ministerio del interior, Garantizar, la gobernabilidad democrática en el territorio nacional, para asegurar el buen vivir, en el marco del respeto a los derechos humanos, la seguridad humana, paz social, diálogo y concertación, participación ciudadana y transparencia, en coordinación con las demás funciones del Estado y específicamente con los Gobiernos Autónomos Descentralizados;

Fortalecer el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales ratificados por el país; en el marco de un nuevo modelo social de derechos, en procura de evitar la discriminación de las personas, la impunidad y la corrupción;

Afianzar la seguridad ciudadana, y la sana convivencia, en el marco de las garantías democráticas mediante la promoción de una cultura de paz, y la prevención de toda forma de violencia para contribuir a la seguridad humana;

Formular, dirigir y evaluar la política nacional para garantizar la seguridad interna y el orden público, bajo los fundamentos de la democracia y los derechos humanos para contribuir al buen vivir.

2.4. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

Deben los trabajadores de contrato individual de los Gobiernos Autónomos Descentralizados beneficiarse de la contratación colectiva.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Que a través de la reforma al código de trabajo, logren beneficiar a los 276 trabajadores de contrato individual del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito y por homologación los del resto del país.

Mejorar con la aplicación del contrato colectivo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito la calidad de vida de los trabajadores no sindicalizados y que estos puedan cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES:

VARIABLE INDEPENDIENTE

En nuestra Carta magna aprobada en el 2008 se encuentran estipulados los conceptos de inclusión social, salario justo, equidad, debe requerirse la aplicación de estos conceptos, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de contrato individual y los de su familia, además permitirá que su remuneración este al nivel de la canasta básica que en la actualidad es de 640 dólares.

VARIABLE DEPENDIENTE

Establecer con exactitud el daño que ha causado a los trabajadores que no pueden sindicalizarse por actos de mala fe de las autoridades de los gobiernos locales municipales.

Institucionalizar la norma para obligar la extensión de los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores de contrato individual de los gobiernos locales del país.

Programar la sociabilización a los gremios sindicales, medios de comunicación de la importancia de ser todos los trabajadores por el contrato colectivo

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro N 1

VARIABLES	INDICADORES
Diferencia entre trabajadores	Nivel de posibilidad de Igualdad de la clase obrera
Disminución de la vida indigna	Nivel de posibilidades de tener vida digna.
.Exclusión de los benéficos sociales	Nivel de posibilidades de acceso directo a todos los trabajadores a los beneficios sociales de la contratación colectiva

VARIABLE INDEPENDIENTE

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas instrumentos
<p>Contrato colectivo</p> <p>Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una entidad</p>	<p>Formas de protección.</p> <p>Deberes y derechos que tienen en el código de trabajo</p> <p>Inspectoria de trabajo</p> <p>Juzgado de lo laboral o Multicompetente</p>	<p>Constitución de la República</p> <p>Código del trabajo</p>	<p>Art. 33.- 325- 326- 327- 326-</p> <p>Art. 7- 220- 221- 222- 223- 224- 440-</p>	<p>Encuestas:</p> <p>Dirigidas a los trabajadores contrato individual del GADM</p>

DEFINICION DE TERMINOS USADOS

Autonomía.- Estado y condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes que las dictadas por el y para el.

Acuerdo.- Consiste en el negocio jurídico que tiene por objeto regular las condiciones y medio ambiente de trabajo o sus consecuencias.

Amparo.- Defensa y defensor. Valimiento, protección, favor.

Institución que tiene su ámbito dentro de las normas del derecho político o constitucional y que va encaminada a proteger la libertad individual o patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas o atropelladas por una autoridad.

Beneficio.- El bien que se hace o se recibe. Utilidad, provecho ganancia que logra el empresario.

Calidad.- Manera de ser de una persona o cosa.

Clausulas.- Del latín Claudere, cerrar, Clausus, cerrado. Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado.

Contrato individual.- es aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios lícitos y personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo relación de dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Contrato Ocasional.- Son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Contrato Eventual.- Esta modalidad se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias.

Contrato Colectivo.- Es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una entidad. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este un contrato colectivo cuando lo solicite.

Democrático.- es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo

Derecho.- Conjunto de leyes, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en la sociedad para vivir conforme a la justicia y paz

Dignidad.- Excelencia o merito, gravedad, decoro o decencia.

Desfavorable.- Que perjudica o hace mas difícil la ejecución de una cosa.

Desigualdad.- señala lo opuesto de igualdad, es decir la falta de equilibrio entre dos o más cosas

Disminución.- Reducción de la extensión, la cantidad o intensidad de alguna cosa.

Doctrina.- Conjunto de tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho que explican y fijan el sentido de las leyes o sugieren soluciones para cuestiones aun no legisladas.

Empleador.- persona natural o jurídica, que requiere los servicios de un trabajador.

Justicia.- Supremo ideal que consiste en la voluntad firme y constante de dar a cada uno lo suyo.

Remuneración.- Recompensa. Galardón. Pago de servicios. Sueldo. Consiste en la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Salario.- Es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos por el trabajo realizado.

Sindicato.- Las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros.

Municipio.- Es la entidad local básica de la organización del estado, tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

Trabajo.- El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de riqueza.

Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

Garantía.- Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo.

Libre.-Que no esta preso o detenido. El que no esta sujeto a esclavitud o servidumbre.

Independiente.- que no depende de otro (dicc. De la lengua española)

Obrero.- El hecho de realizar una obra, el que presta sus servicios mediante un contrato, con percepción de un salario y sometido a dependencia ajena.

Es la persona que “bajo la dirección de un patrono participa en la ejecución material de los trabajos industriales”

Participativo.- adj. Que tiende a participar en actividades colectivas. Que fomenta la participación de todos.

Responsable.- La palabra responsabilidad proviene del latín responsum, que es una forma de ser considerado sujeto de una deuda u obligación

Solidario.- Adherido o asociado a la causa, empresa u opinión de otro.

Tiempo.- Duración de las cosas mudables. Lugar o espacio para una actividad.

Unitario.- se designa a la propiedad que posee todo el ser y que implica que este no puede dividirse sin que su esencia se vea alterada o destruida por esta situación.

CAPITULO III

METODOLOGIA

1. METODOLOGIA EMPLEADA

Para este trabajo investigativo de tema” **Análisis de los beneficios sociales de la contratación colectiva y los efectos del contrato individual de trabajo en el sector laboral y su consecuencia de lo que ocurre en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Naranjito** ”, utilizamos el método deductivo inductivo y científico porque el primero es un método por el cual que la conclusión está implícita en las premisas de los hechos y si la conclusión es válida el razonamiento también es valido, es inductivo porque por medio de este método se obtiene conclusiones generales a partir de las premisas particulares utilizando la observación y el registro de todos lo s hechos así como el análisis y la clasificación, y por último el método científico utilizado nos permitirá verificar nuestra investigación y propuestas dialécticas en el campo labora

En esta investigación se utilizó a la entrevista como trabajo de campo que me ha permitido recoger la información, en forma individual, que me permitirá resolver el problema de este trabajo investigativo, para el efecto entreviste a trabajadores de los diversos departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, sindico, alcalde.

Los métodos utilizados me han permitido fundamentar objetiva y científicamente esta investigación, y que por medio de ellos he podido construir y proponer una REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO que

permita que los trabajadores de contrato individual reciban los beneficios de la contratación colectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

A su vez el análisis histórico y la técnica de la medición nos provee mejor procesamiento de información que se confirma con el instrumento de la entrevista que con todos ellos hemos procesado adecuadamente la información que ha provocado nuestra investigación y resultado de propuesta.

2. NIVEL O TIPO DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo investigativo es documental debido a que se realizará un estudio de la información escrita existente sobre el tema.

Es descriptiva porque necesitamos reconocer todos los rasgos o cualidades que tendrán las personas a cuales encuestaremos.

Correlacionar ya que se puede evaluar la relación que tendrán las variedades que se involucraran en este proyecto.

Será explicativa porque me ayudara a estudiar el porqué de las razones que se me presentaran en el progreso de mi proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recopilamos información de nuestra población una sola vez en el tiempo.

Es cuantitativa porque se fundamenta en la realización de 5 encuestas realizada a 70 trabajadores de contrato individual de los distintos departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito

3. POBLACION Y MUESTRA

La fórmula empleada, por ser la población finita, es decir conocida con certeza, es la siguiente:

$$n = \frac{N p q}{\left[\frac{(N-1) E^2}{Z^2} \right] + p q}$$

En donde:

<p>N = Población n = muestra p = posibilidad de que ocurra un evento; p = 0,5%</p>	<p>q = posibilidad de que no ocurra un evento; q = 0,5% E = Error (5%); E = 5/100; E = 0,05 Z = Nivel de confianza, que será el 95%; Z = 95/100; Z = 0,95</p>
---	--

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

$$n = \frac{300 \times 0,5 \times 0,5}{(300 - 1) (0,05)^2 + 0,5 \times 0,5} + \frac{0,5 \times 0,5}{(0,95)^2}$$

$$n = \frac{75}{\frac{(299)(0,0025)+0,25}{(0,9025)}} \rightarrow n = \frac{75}{0,8283 + 0,25}$$

$$n = \frac{75}{1,0783} \rightarrow n = 70$$

4. TECNICAS E INSTRUMENTOS:

Para la realización de esta reforma hemos decidido implementar la técnica de encuestas en el cual se aplicaría un cuestionario de 5 preguntas cerradas. Implementando estas encuestas nos podríamos dar cuenta cuales serian las aspiraciones de los trabajadores, para así acceder a los beneficios de la contratación colectiva de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

5. **RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN** : definición de los sujetos, selección de técnicas de encuestas estructurada, instrumento guía de encuestas

Jefe de talento humano.- Dio poca información sobre el número de personal, clases de contratos, tiempo de duración, sueldos, salarios y más beneficios contractuales, la información me fue proporcionada

por la secretaria de la oficina de talento humano en el momento que no estuvo el jefe.

Trabajadores

Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito.- De los 70 encuestados, todos manifestaron que darían la información después de su jornada de trabajo, por lo que tuve que esperar hasta las 17H00 para poder dialogar con los trabajadores. La mayoría desconoce de los beneficios del contrato colectivo, no les pagan horas extraordinarias y/ o suplementarias ni le reconocen cuando laboran días festivos o sábados y/ o domingos.

Las técnicas empleadas se limitaron a preguntas muy específicas sobre beneficios, garantías y derechos, es decir se utilizo la encuesta estructurada.

6. SELECCIÓN DE RECURSOS DE APOYO

Conté con la cooperación de los dirigentes sindicales con los que se pudo establecer que solo son 24 los trabajadores los que se benefician de la contratación colectiva.

No tuve el apoyo del Alcalde y del Jefe de Talento Humano por motivo que en la actualidad se encuentra en conflicto colectivo el Noveno Contrato colectivo y existen afiliados al sindicato 50 trabajadores de contrato individual esto le ha causado mucho malestar a las autoridades municipales, tuve la ayuda de la secretaria de la oficina de talento Humano en forma reservada de cuantos trabajadores son en total en el Gobierno Autónomo Descentralizado.

Tuve el apoyo del asesor jurídico Abogado Washington Salinas Tomalá con información de cuantos contratos individuales y ocasional se firman y cada que tiempo.

Recibí mucha información y colaboración de los trabajadores de las distintas áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito.

Entrevista

El 20 de Mayo del 2011 a las 18:00 tuve una reunión con todos los trabajadores de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito, los que son amparados por el Contrato Colectivo y los trabajadores de Contrato individual.

Se realizo la entrevista a este horario debido a que los trabajadores se sienten temerosos por el empleador que los mantiene presionados que si se afilian al sindicato los suspenden, además muchos no desean hablar sobre como se esta manteniendo su relación laboral con el Gobierno Autónomo Descentralizados Municipal, pese a todas estas dificultades planteadas por los trabajadores accedieron a concederme la entrevista.

Primeramente les manifesté que soy estudiante de de **Facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación de la Universidad Técnica de Babahoyo** y que estoy realizando mi tesis sobre el tema de la extensión de los beneficios sociales de la contratación colectiva a los trabajadores de contrato individual o no sindicalizados.

Al preséntales mi tema los trabajadores comenzaron perder el temor y opinaron y lo primero que expresaron fue:

No tenemos que estar afiliados al sindicato para recibir los beneficios sociales de la contratación colectiva.

Tenemos o no que pagar la cuota de 1, 5 al sindicato por el beneficio de la contratación colectiva.

Con estas interrogantes de los trabajadores empecé la entrevista y le manifesté que este proyecto busca es que los trabajadores sean beneficiados con el contrato colectivo sin estar afiliado y además no tienen que pagar la cuota porque la aplicación será directa a través del ministerio de la ley.

Les pregunte:

¿El empleador cumple con el pago de la remuneración mensual establecido con la tabla anual?

Respondieron que no debido a que trabajan doce horas y les pagan solo lo básico que es 265 y el sobretiempo no le pagan con lo cual el empleador está incumplido a lo establecido por el gobierno y tienen temor de reclamar debido a que en una ocasión se lo habían manifestado al jefe de talento humano y este les había dicho que si no les gusta el sueldo que renuncien que hay muchos trabajadores que desean ingresar por ese salario y que no tienen trabajo.

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado les brinda becas para el estudio de sus hijos, ayuda con la lista de útiles escolares, bono de salud, bono de comisariato?

Respondieron que no y ni siquiera saben que es posible que el empleador brinde estos beneficios

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado les da las vacaciones anuales o les paga su valor para que continúen trabajando?

Respondieron que no y manifestaron además que pensaban que las vacaciones eran solo para los establecimientos.

¿Alguna vez han asistido a una charla de los derechos laborales?

No por que el empleador no desea que conozcamos cuales son nuestros derechos y por eso no nos dan permiso para asistir, y existe otro problema es que nuestro horarios es hasta las cinco de la tarde y los seminarios son en Guayaquil y en el cantón Naranjito nunca se ha hecho un seminario.

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado les da el equipo de protección para la recolección de basura, entrega uniformes, zapatos, existe un lugar donde se puedan cambiar, duchar?

Responden no existe nada de esto todo lo compramos con nuestro sueldo lo que conlleva a que nuestro salario sea mas bajo.

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado a los guardias de seguridad de la noche les brinda el beneficio de un sitio adecuado para laboral?

Respondieron no en ocasiones nos toca de recibir lluvia debido a que en los puestos no existe una garita.

CAPITULO IV

4.- ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En este capítulo se muestra el estudio de las etapas de la compilación de datos para poder verificar que la información investigada ayuda a proporcionar los datos estadísticos de este proyecto.

4.1.- ANALISIS DE RESULTADOS:

Para realizar la presente investigación he seleccionado como población un universo de 300 trabajadores, de los cuales 24 gozan de la contratación colectiva y 276 no están amparados en el contrato colectivo.

4.1.2.- **MUESTRA.**- Con la aplicación de la fórmula estadística este estudio me dio una muestra de 70 trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, clasificados conforme el gráfico que presento a continuación.

POBLACIÓN		MUESTRA
Traba. Con C. Colectivo	24	
Traba. Sin C. Colectivo	276	70
TOTAL	300	

Para establecer la relación entre trabajadores amparados en Contratos Colectivos y los que no se benefician del mismo, aplicamos la muestra recogida a 70 trabajadores sin amparo del contrato colectivo que laboran en el Gobierno local de Naranjito. La fórmula empleada para determinar el número de la muestra fue la fórmula científica estadística

4.2.- ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

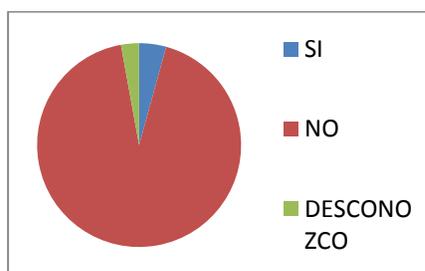
4.2.1- GRAFICOS

Con la encuesta realizada se obtuvieron los siguientes gráficos estadísticos de las pruebas de diagnóstico de las encuestas realizadas a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito de los diferentes departamentos

ENTREVISTA A 70 TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS SIN BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE NARANJITO

1.- ¿Cree usted que la contratación colectiva en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito beneficia a todos los trabajadores de este sector?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	3	4%
NO	65	93%
DESCONOCE	2	3%
Total	70	100%



Una vez realizada la pregunta a los 70 trabajadores, el 4% de los trabajadores encuestados respondió que sí, el 93% que no y el 3% desconocen, por lo cual como producto de este análisis tenemos que la contratación colectiva no beneficia a todos los trabajadores del Gad.

2.- ¿Cree usted que es necesario una reforma al código de trabajo que extienda los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores de contrato individual de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	68	90%
NO	1	5%
DESCONOCE	1	5%
Total	70	100%

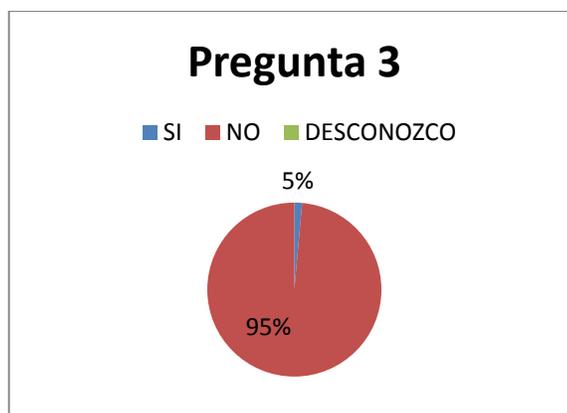


Una vez realizada la encuesta a los 70 trabajadores el 90% se manifestaron afirmativamente; 5% respondieron negativamente a esta interrogante y respondieron que desconocen 5%, Con los resultados

expuestos anteriormente se puede manifestar que no son adecuadas las políticas señaladas en las leyes ecuatorianas respecto de la falta de falta de una reforma al código de trabajo que extienda los beneficio de la contratación colectiva a todos los trabajadores de los gad.

3.- ¿Esta usted de acuerdo con el sueldo o salario que le paga su empleador?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	1	5%
NO	69	95%
DESCONOCE	0	0%
Total	70	100%



Una vez realizada la pregunta a los 70 trabajadores, el 5% de los trabajadores encuestados respondió que sí, el 95% que no y el 0% desconocen, por lo cual como producto de este análisis tenemos que casi la mayoría de los trabajadores no esta de acuerdo con su salario o remuneración que le da el Gad.

4.- ¿Cree usted que su empleador cumple con los beneficios legales que establece la ley?

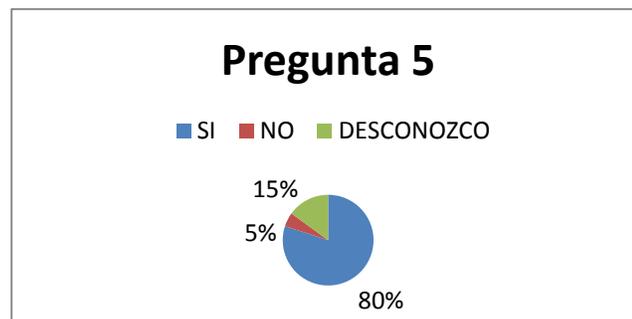
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	0	0%
NO	70	100%
DESCONOCE	0	0%
Total	70	100%



Una vez realizada la encuesta a los 70 trabajadores todos los trabajadores encuestados, es decir los 70 que constituyen el 100% de los entrevistados manifestó que el empleador no cumple con los beneficios legales que establece la ley.

5.- ¿Cree usted que recibiendo los beneficios sociales de la contratación colectiva mejorará su calidad de vida?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	50	80%
NO	5	5%
DESCONOCE	15	15%
Total	70	100%



Una vez realizada la pregunta a los 70 trabajadores, el 80 % de los trabajadores encuestados respondió que sí, el 5% que no y el 15% desconocen, por lo cual como producto de este análisis tenemos que con la extensión de los beneficios sociales de la contratación colectiva mejorará la calidad de vida de los trabajadores no sindicalizados del Gad.

Es necesario aclarar que el 5% y el 15 % de los que manifestaron que no y que desconocen son el grupo de trabajadores que no saben leer y escribir por lo cual no conocen sus derechos laborales y lo que es peor conocen los beneficios que brinda la contratación colectiva y que de esto se aprovecha el empleador para pagarles lo que cree conveniente,

además son fáciles de manipular por el empleador, al presentar mi proyecto me sirvió para poder asesorar a este grupo minoritario, expresándole que la ley establece derechos para el trabajador como son horas extra, horas extraordinarias, la estabilidad laboral.

El sindicato que es el que debe estar atento a esta condición de los trabajadores no se ha preocupado para mejorar su estatus académico, buscando un acuerdo entre el empleador para que los obreros que no saben leer y escribir puedan estudiar en las noches.

También pude transmitir en forma breve que el contrato colectivo busca mejorar la situación del trabajador como es salario, seguridad para realizar los trabajos de riesgos considerados al de recolección de basura o aseo de calles como los denomina el Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Naranjito, higiene, becas para los hijos, etc.

TABULACION DE DATOS

Encuesta realizada a 70 trabajadores que no se benefician de la contratación colectiva del GAD sobre 5 preguntas a ellos formuladas:

PREGUNTAS #	RESPUUESTAS		NO		DESCONOCE		TOTAL	
	SI	%		%		%		%
1	3	4	65	93	2	3	70	100
2	68	90	1	5	1	5	70	100
3	1	5	69	95	0	0	70	100
4	0	0	70	100	0	0	70	100
5	50	80	5	5	15	15	70	100
TOTAL							70	100

1. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

Una vez realizado el banco de preguntas a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizados Municipal del cantón Naranjito

se llegó a la conclusión de que no se beneficiaban del contrato colectivo cerca del 100% de ello debido a los siguientes factores:

➤ **Temor afiliarse** al sindicato existente por desconocimiento de los preceptos legales establecidos en nuestra constitución que manifiesta que podemos asociarnos y desasociarnos de las organizaciones existentes y que nadie puede oponerse peor aun prohibirlo.

➤ **Nula capacitación** por parte de la central sindical del Gobierno local.

Este es uno de los problemas mas serio que existe en el Sindicato Único de Obreros del Municipio del cantón Naranjito que no toma la iniciativa por realizar talleres de capacitación para los trabajadores, debido a que los dirigentes sindicales solo buscan es favorecerse ellos y no les interesa el bienestar de sus compañeros.

➤ **Falta de reforma al código de trabajo**, en el que se especifique que los mismos beneficios que reciben los que pertenecen al sindicato deben extenderseles a los no sindicalizados, para que se de la verdadera equidad económica entre la clase obrera del gobierno local del cantón Naranjito.

➤ **Mala fe del empleador**, es una acción que toman la mayoría de los empleadores y que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito no es la excepción que conociendo las leyes y las obligaciones para con sus trabajadores las incumplen, causando un grave perjuicio a la economía de la clase obrera.

CAPITULO V

5.1. CONCLUSIONES

Este trabajo investigativo ha demostrado que ante la falta de una disposición legal en el código de trabajo para que se aplique los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores de contrato individual de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, con lo cual mejorará las relaciones obrero – patronales, incrementara la eficiencia y la productividad, mejorara los índices de rendimiento de los trabajadores, aumentará la paz social, el no potenciar mi propuesta me convertiría en cómplice de omisión que provoque crisis social, porque a sabiendas que con los cambios propuestos tendríamos un Ecuador más productivo, eficiente y justo, ante esta situación actual presentamos estas conclusiones:

1. Con este proyecto se dinamiza las variables de LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS en el área laboral.
2. Esta investigación proveerá UNA REFORMA AL CODIGO DE TRABAJO y dará solución a la exclusión de los trabajadores no sindicalizados incorporándolos a los beneficios sociales de la contratación colectiva.
3. Esta propuesta disminuirá la afectación de los Derechos Laborales de los trabajadores mejorando su calidad de vida

5.2. RECOMENDACIONES

Constituye una imperiosa necesidad humana, ética y moral del estado a través de una de sus instituciones más representativas como es la Asamblea Nacional el de promulgar la Ley Reformativa al Código del trabajo en la que se obligue a aplicar los beneficios de contratos colectivos a todos los trabajadores de los Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal y por medio de este instrumento legal de los trabajadores a un trabajo decente, a una vida digna y ser parte del desarrollo nacional, que promueva efectos positivos en la relación obrero patronal que induzca a los efectos positivos de una ejemplar productividad debido a la paz social que promueve además una equidad social para bienestar de los ecuatorianos, por eso no podemos dejar pasar por alto las condiciones socio-políticas en las que se inscriben las situaciones obrero patronales en la actualidad como los diversos conflictos laborales existentes motivados por la falta de una disposición legal en el código de trabajo, en forma específica el conflicto que existe en la Dirección del Trabajo del Guayas entre El sindicato de trabajadores municipales y su empleador el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Naranjito, por eso debemos tener una responsabilidad social para mejorar estas relaciones y servicios legales administrativos por parte de los señores inspectores del trabajo del País, a su vez nos permitimos sintetizar las siguientes recomendaciones:

Que este proyecto de reforma al Código de Trabajo que se aplique los beneficios de la Contratación Colectiva a todos los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales., que tenga la

socialización necesaria en los gobiernos autónomos descentralizados y la sociedad.

1.- Socializar ante los Gobiernos Autónomos Descentralizados y centrales sindicales del sector público la reforma al código de trabajo de la aplicación de los beneficios de la Contratación Colectiva a todos los trabajadores de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.

2.- Impulsar ante las Universidades del país y las facultades de jurisprudencia esta propuesta

3.- Es necesaria también la intervención del Ministerio de Educación para que incluya dentro de su malla curricular y pensum académico el conocimiento de garantías, derechos y obligaciones a los trabajadores a través de actividades complementarias.

4.- Que se agregue un artículo innumerado después del artículo 220 del código de trabajo donde se especifique la extensión de los beneficios sociales de la contratación colectiva a los de contrato individual de los Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal el cual quedara de la siguiente forma: Artículo innumerado- **Obligación de aplicación del contrato colectivo en el sector público.**- "El empleador público que firmare una contratación colectiva de trabajo con el sindicato único correspondiente se obliga a cumplir con los mismos efectos legales para con todos los trabajadores relacionados con el Código del Trabajo, sean o no afiliados al sindicato único.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1. TITULO DE LA PROPUESTA

“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO QUE PERMITA OBLIGAR LA CELEBRACION DE CONTRATO COLECTIVO”.

6.2. JUSTIFICACIÓN

Es importante este proyecto ya que me permite dar solución concreta a este problema de discriminación a los beneficios sociales a los trabajadores no sindicalizados, caso contrario agravaríamos las relaciones de los trabajadores municipales y su empleador; así también los gobiernos locales seguirían abusando de la marginación de los beneficios de contratación colectiva justamente por que no existe una disposición legal en el código de trabajo que los obligue a pagar todos los benéficos sociales, además aumentaría la crisis económica en los hogares de los trabajadores, con este proyecto se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por que la actual Constitución de la República hace alusión que la remuneración será justa, y con un salario digno que sirva para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia y además en

el artículo 326 numeral 13 se establece que “Se garantizará la Contratación Colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”. Pero en el código del trabajo no se establece la obligatoriedad de la celebración del contrato colectivo, con el carácter de imperativo para todos los trabajadores sean estos sindicalizados o no.

Lo que hace necesario que se aplique esta propuesta porque de no ser así sería cómplice de acción y omisión de no plantear estas alternativas de solución para estos casos específicos, por que así promoveré dialécticamente este objeto de transformación.

6.3. OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover un proyecto de reforma al código de trabajo en lo referente a la contratación colectiva de los Gobierno Autónomo Descentralizado donde se especifique la aplicación de estos beneficios a todos los trabajadores de los Gobiernos locales.

6.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Presentar un proyecto de reforma al código de trabajo a la Asamblea Nacional.
- Socializar el proyecto de reforma ante los gremios y asociaciones sindicales de los Gobiernos Locales
- Determinar los móviles de la desigualdad a si como la disminución de una calidad de vida digna

6.4. METODOLOGÍA DESCRIPTIVA-EXPLICATIVA

Para realizar este proyecto podemos decir que nuestra investigación es de tipo documental porque vamos a analizar la información ya escrita o existente sobre el tema. También es descriptiva porque necesitamos reconocer todos los rasgos o cualidades que tendrán las personas a cuales encuestaremos. Correlacionar ya que podemos medir la relación que tendrán las variedades que se involucraran en nuestro proyecto. Será explicativa porque nos ayudara a analizar el porqué de las razones que se nos presentaran en la evolución de nuestro proyecto. La consideramos transaccional debido a que solo recogemos información de nuestra población una sola vez en al tiempo.

6.5. FACTIBILIDAD

La propuesta de reforma al código del trabajo para establecer la obligación de celebrar contrato colectivo entre trabajadores y empleadores es posible de que se ejecute debido la nueva normativa constitucional que es doctrinalmente garantista de los derechos fundamentales y de los derechos humanos que va unido al principio del buen vivir obteniendo así una mejor distribución de la riqueza generada por las empresas y el sector público con el esfuerzo de los trabajadores.

Otro ítem importante es que la responsabilidad de que este proyecto se haga realidad con la anuencia y empoderamiento de la Universidad Técnica de Babahoyo, la Universidad Ecuatoriana, las centrales de trabajadores y legalmente por medio de la Asamblea Nacional que representa al poder legislativo del país.

El grado de factibilidad se está sustentado por la historia laboral ecuatoriana, debido a que esta propuesta es la provocar una reinserción

de los antecedentes existentes en el Código del Trabajo del año 1998, hecho legal que fue suprimido bajo los vientos del neoliberalismo y que la carta constitucional actual es doctrinalmente opuesta a la misma.

6.6.-DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

De esta investigación realizada propongo la siguiente reforma:

LA ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en su numeral # 13 consagra la garantía de los trabajadores a celebrar la contratación colectiva como principio fundamental del derecho al trabajo.

Que, es obligación del Estado precautelar y privilegiar el derecho al trabajo, así como posibilitar un adecuado nivel de competitividad del sector público

Que, es deber del Estado y sus Instituciones priorizar los derechos constitucionales;

Que, todo ciudadano tiene derecho a un trabajo decente y a una vida digna

Que, le permitan incorporarse al sistema productivo como sujetos fundamentales en el desarrollo del Estado.

Que, la Constitución de la República en su artículo numero 1 establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social.....

.

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra como principio fundamental del derecho al trabajo, que "La

remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia"

Que, la no homologación genera desigualdad entre los trabajadores de los GOBIERNOS AUTONOMOS DESCENTRALIZADOS.

Que, es obligación del Estado precautelar y privilegiar el derecho al trabajo, así como posibilitar un adecuado nivel de competitividad del sector público.

Que, se debe recuperar el salario real de los trabajadores del sector público, acorde a los parámetros constitucionales.

En uso de sus atribuciones expide la siguiente Ley Reformatoria al código del trabajo en el **“TITULO II DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”**, en el **CAPITULO I “DE SU NATURALEZA, FORMA Y EFECTOS”**, a continuación del artículo 220 (Ex; 224).- **“Contrato Colectivo”**, quedando la propuesta de reforma como sigue:
Artículo innumerado- **Obligación de aplicación del contrato colectivo en el sector público.**- “El empleador público que firmare una contratación colectiva de trabajo con el sindicato único correspondiente se obliga a cumplir con los mismos efectos legales para con todos los trabajadores relacionados con el Código del Trabajo, sean o no afiliados al sindicato único.

Dado y firmado en el Distrito Metropolitano de Quito a los..... días del mes de..... del 2.011

Fernando Cordero Cueva
Presidente de la Asamblea Nacional

6.7. ACTIVIDADES

Las acciones que van a permitir la implementación de esta propuesta son:

➤ **Recursos :**

Humanos.- Capacitación y difusión de la nueva normativa legal a través de las Centrales sindicales, las federaciones, los comités, los sindicatos y las asociaciones laborales y sociales, el Ministerio de Educación por medio de la inclusión de en la malla curricular o pensum académico de las instituciones de educación popular permanente, el Ministerio de Relaciones laborales con capacitación y difusión a través de sus direcciones provinciales y de las Sub-secretarías de trabajo por intermedio de las insectorías de trabajo, así como la acreditación de seminarios y talleres utilizando el vínculo con la comunidad por parte de las Universidades del país que cuenten con facultades de derecho o ciencias jurídicas.

Materiales e infraestructura:

Contar con materiales didácticos, trípticos, CD, Internet, conferencias audiovisuales, Locales sindicales y sociales.

6.8. IMPACTO

El impacto de este proyecto por su amplio espectro de cobertura social y su fuerte implicación laboral sería muy positivo para el país, ya que una vez institucionalizada la contratación colectiva se mejorarán las relaciones obrero-patronales con lo cual el trabajador podrá acceder a beneficios como la capacitación técnica y profesional, lo que hará que mejore como persona y como trabajador ya que asumirá los diferentes retos debido a esta acción de mejoramiento laboral esto dará que se forme un círculo virtuoso que va desde una mejor calidad de producto elaborado o mejor calidad de servicio social e institucional que se constituye en un mayor valor agregado de la competitividad y la eficiencia sectorial, es decir la empresa o la entidad pública se hará más productiva y por ende más competitiva. Demostrando así que la organización sindical y la contratación colectiva pueden amalgamar los intereses tanto de empleadores como de trabajadores en un fin positivo común, que indudablemente se revertirá en mejores ingresos para el estado y que por consiguiente en la mejora sustancial de la obra pública estatal, con la atención adecuada del sector laboral hasta ahora excluido.

6.9.- EVALUACIÓN

Los resultados que obtendremos será que las empresas o e las entidades del sector público por efecto positivo de la creación de sindicatos y del acceso de los trabajadores a la contratación colectiva puedan mejorar su estatus de vida.

Mejorarán los ingresos y la imagen institucional del sector público y los trabajadores tendrán una remuneración que les permitan acceder a los beneficios de la vida moderna.

Los trabajadores podrán acceder a viviendas dignas, a sistemas de salud de calidad, a la educación y a la cultura.

El país reducirá su índice de desempleo, incrementara su PIB y reducirá el riesgo país, enriqueciendo el principio constitucional del buen vivir.

Como consecuencia de esta evaluación tendremos que con la obligatoriedad de la extensión de los beneficios de la contratación colectiva, trabajadores, empleadores y estado caminaremos juntos por el camino de la justicia, la igualdad y el progreso para un efectivo desarrollo sustentable.

ANEXOS

ENCUESTA REALIZADA A LOS 70 OBREROS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE NARANJITO

1) ¿Cree usted que la Contratación Colectiva en el Gobierno Autónomo descentralizado municipal de Naranjito, beneficia a todos los trabajadores de este sector?

SI

NO

DESCONOCE

2) ¿Cree usted que es necesario una reforma al código de trabajo que permita la extensión de los beneficios de la contratación colectiva a los trabajadores eventuales y de contrato ocasional de los GAD?

SI

NO

DESCONOCE

3) ¿Está Ud. conforme con el sueldo o salario, que le paga su empleador?

SI

NO

DESCONOCE

4) ¿Cree Ud. que su empleador le cumple con los beneficios legales que establece la ley?

SI

NO

DESCONOCE

5) ¿Cree usted que recibiendo los beneficios de la contratación colectiva mejorará su calidad de vida?

SI

NO

DESCONOCE

**REALIZANDO LA ENTREVISTA AL PROCURADOR SINDICO
DEL MUNICIPIO DE NARANJITO**



**REALIZANDO LA ENTREVISTA A LA SECRETARIA DE LA
OFICINA DE TALENTO HUMANO DEL MUNICIPIO DE
NARANJITO**





REALIZANDO LA ENTREVISTA A LOS OBREROS DE CONTRATO INDIVIDUAL Y LOS OBREROS AMPARADOS POR EL CONTRATO COLECTIVO DEL MUNICIPIO DE NARANJITO









BIBLIOGRAFIA

- Constitución de la República
- Código del Trabajo.
- Diccionario jurídico de Cabanellas
- Diccionario de derecho laboral de Cabanellas
- Derecho del Trabajo de NESTOR DEL BUEN L.
- Doctrina, Teoría y Práctica en Materia laboral de AB. Julio Mayorga Rodríguez
- Derecho Municipal del Dr. Andrés Ortiz Herbener.
- COOTAD
- Origen y desarrollo del sindicalismo de Rubén H. Zorrilla
- **INTERNET**
- **El Rincón del Vago**

Marxismo y Karl Marx

Teorías económicas. Filosofía política contemporánea siglo XIX.
Socialismo utópico. Doctrina marxista. Interpretaciones posteriores:
Comunismo

Adam Smith

Economía. Teorías económicas. Capitalismo. Modelo capitalista. Factores de producción. Industrialización