

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD
ESCUELA DE DERECHO**

**“IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN A
TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL
MUNICIPIO DE SANTA ELENA Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS
LABORALES”.**

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

JOSÉ GERARDO GÓMEZ POZO

TUTOR: ABG. ABEL MERA BENITEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

DEDICATORIA

A DIOS Padre todo poderoso, por llenarme de sabiduría, guiarme por el buen camino, darme toda la fortaleza a lo largo de la carrera y todas sus bendiciones, porque me ha permitido que haga realidad tan importante meta y un compromiso adquirido con “MARIA MI MADRE” luchadora incansable, Ángel guardián de mis sueños. Estas conmigo siempre, así yo lo siento “Porque tus bendiciones madre cruza barreras y va más allá de la muerte y dura una realidad”.

A mis queridos padres y a mi hija Adelina por colmarme de bendiciones desde el cielo. A mi esposa María Magdalena Barzola Bazán, a mis hijas María Jesús y Ángeles María Gómez Barzola, por sus orientaciones, consejos, apoyo y toda la paciencia que han tenido cuando no he estado con ellas en momentos hermosos de su vida.

A mi Tutor Abogado Abel Mera Benítez, por brindarme su apoyo y confianza, transmitirme sus conocimientos, por su confianza hacia mí persona, y por inspirarme e impulsarme a culminar esta investigación.

A todos mil gracias.

JOSÉ GERARDO GÓMEZ POZO.

CERTIFICACIÓN

Después de revisar el contenido de la Tesis del señor José Gerardo Gómez Pozo. Cuyo Tema es **“IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE SANTA ELENA Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES”**, quien consta como Egresado de la Escuela de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, me permito declarar que este trabajo no presenta errores en cuanto a la parte gramatical, por cuanto puede ser expuesto ante el Jurado respectivo para la defensa del tema en mención.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

La Libertad, Mayo 23 del 2011.

Atentamente.

Lcda. Noemí Borbor de Gómez.

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD**

ESCUELA DE DERECHO

“IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE SANTA ELENA Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES”.

TESIS DE GRADO

PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS
DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

JOSÉ GERARDO GÓMEZ POZO

TUTOR: ABG. ABEL MERA BENITEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2011

La Libertad, 23 de Mayo del 2011.

APROBACION DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, **“IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE SANTA ELENA Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES”** elaborado por el señor JOSÉ GERARDO GÓMEZ POZO, egresado de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la **APRUEBO** en todas sus partes.

Atentamente.

Abg. Abel Mera Benítez
TUTOR.

La Libertad, 26 de Mayo del 2011.

**CERTIFICADO DE REVISIÓN
DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA**

Después de revisar el contenido de la Tesis del señor José Gerardo Gómez Pozo, cuyo Tema es **“IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN A TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE SANTA ELENA Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES”** quien consta como egresado de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del **Título de Abogado** de los Tribunales de la República del Ecuador, me permito declarar que este trabajo no presenta errores en cuanto a la parte gramatical, por cuanto puede ser expuesto ante el Tribunal de Grado respectivo para la defensa del tema en mención.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.

ATENTAMENTE

Lcda. FANNY ELVIRA ORRALA MALAVE.

C.C. 0909693848

DEDICATORIA

A DIOS Padre todo poderoso, por llenarme de sabiduría, guiarme por el buen camino, darme toda la fortaleza a lo largo de la carrera y todas sus bendiciones, porque me ha permitido que haga realidad tan importante meta y un compromiso adquirido con “ MARIA MI MADRE” luchadora incansable, Ángel guardián de mis sueños. Estas conmigo siempre, así yo lo siento “Porque tus bendiciones madre cruza barreras y va más allá de la muerte y dura una realidad”.

A mis queridos padres y a mi hija Adelina por colmarme de bendiciones desde el cielo. A mi esposa María Magdalena Barzola Bazán, a mis hijas María Jesús y Ángeles María Gómez Barzola, por sus orientaciones, consejos, apoyo y toda la paciencia que han tenido cuando no he estado con ellas en momentos hermosos de su vida..

AGRADECIMIENTO.

Como ser humano de espíritu ante el todo poderoso, me siento agradecido por las actitudes que me ha brindado para culminar este trabajo. También como humano de carne en que he sido creado para compartir en la tierra, la voluntad, la libertad y la inteligencia. Un agradecimiento muy especial a mi Tutor Abogado Abel Mera Benítez, por compartir su libertad (tiempo), inteligencia y voluntad (carisma), por brindarme su apoyo y confianza, transmitirme sus sabios conocimientos, por su confianza hacia mí persona, y por inspirarme e impulsarme a culminar esta investigación.

Gracias por todo estimado **MAESTRO.**

TRIBUNAL DE GRADO

Abg. Carlos San Andrés Restrepo
**DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD**

Lcdo. Milton González Santos
**DIRECTOR DE ESCUELA
CIENCIAS SOCIALES
Y DE LA SALUD**

Abg. Héctor Ramos Ricardo
PROFESOR DE AREA

Abg. Abel Mera Benítez
TUTOR DE TESIS

Dr. Milton Zambrano Coronado MSC
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA.
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD.**

IMPLEMENTACIÒN DE TALLERES DE CAPACITACIÒN A
TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL
MUNICIPIO Y SU IMPACTO EN LOS CONFLICTOS LABORALES DE
SANTA ELENA.

**AUTOR: JOSE GERARDO GOMEZ POZO
TUTOR: AB. ABEL MERA BENITEZ**

R E S U M E N

Los conflictos laborales es el conjunto de problemas que se dan entre la Municipalidad y los trabajadores en el contexto de una situación de trabajo. Estas son muy molestosas para las organizaciones, ya que de ellas depende su funcionamiento armónico, y, en buena medida, la efectividad y la eficiencia de las mismas. En el presente trabajo se analizaron los conflictos laborales que existen entre la Municipalidad y los trabajadores del Sindicato de Obreros Municipales del Cantón Santa Elena, tomando en cuenta cuatro factores: políticas, comunicación, conflicto y motivación. Para la investigación se utilizó un diseño de campo, con un nivel descriptivo y los datos fueron suministrados por los trabajadores de la mencionada Municipalidad, a través de un cuestionario y entrevistas libres, respectivamente. Los resultados obtenidos revelan que las relaciones y los conflictos laborales generalmente no son buenos, a juicio de los trabajadores, aunque se presentan deficiencias en algunos aspectos, cuya superación se recoge en las recomendaciones presentadas.

Palabras claves: relaciones laborales, políticas, comunicación, conflicto y motivación.

PLANTEAMIENTO Y FORMULACION DEL PROBLEMA.

PLANTEAMIENTO:

En el contexto de la organización laboral, el vínculo entre la Municipalidad y los Sindicatos lo establece el obrero. Trabajar por el desarrollo local sostenible es hoy un empeño de muchos profesionales de diversas municipalidades con el debido acompañamiento del gobierno local. Esto implica la activación de fuerzas sociales en pos de un trabajo interdisciplinar, estableciendo puentes de conexión entre distintos profesionales de una comunidad, con el propósito de ejercitar y promover una actividad innovadora que propicie el desarrollo. Esto nos sitúa en tres dimensiones importantes: el trabajo en grupo, la comunicación y los conflictos.

Desde las iniciales teorías dedicadas al estudio de los grupos humanos, no se deja de tratar el tema de la comunicación y el conflicto. Uno de los ejes centrales sobre el que se desarrollan las relaciones en nuestro cotidiano de vida, se inscribe en el complicado campo de la comunicación.

En el presente trabajo de investigación acerca de los Conflictos Laborales que se presentan en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena, se puede decir que una de las principales causas de los conflictos laborales se dan por el incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, los cambios que introducen los empleadores en el transcurso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar los rendimientos.

También se pretende presentar varios conceptos como son: Los Conflictos Laborales que no son más que la alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empleador o empresario y un trabajador o una asociación o grupo de trabajadores, con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que lo regulan; Los cuales ponen en juego valores humanos, universales, desbordando el interés meramente particular.

Además, en el mismo se pretende analizar el origen y la evolución de los conflictos, los cuales se dan a través de: la existencia de intereses diferentes y de posibilidades limitadas para su satisfacción, la toma de posiciones extremas, las interpretaciones erróneas, la incapacidad para reconocer el hecho de no tener razón, la incapacidad para ponerse en el lugar de los demás, entre otros.

También analizaremos los tipos de conflictos que se pueden presentar en las empresas entre los que tenemos:

Los conflictos individuales.

Los conflictos colectivos.

Los conflictos jurídicos o de derecho.

Los conflictos económicos o de interés.

Se determinarán las instancias y medios para la solución de los conflictos laborales, sus organismos, base legal para la aplicación y ejecución, los tribunales ordinarios y tratamiento de los mismos. Entre los que tenemos:

La Inspectoría del trabajo.

Por último se investigará, como inciden los conflictos laborales en los Sindicatos de Obreros, específicamente en los de la Municipalidad de Santa Elena.

FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cómo contribuir en una rápida, eficiente y eficaz solución de los conflictos laborales que se presenten en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena?

OBJETIVOS:

- Objetivo General:

Desarrollar un sistema de talleres de capacitación enfocados a resolver de una manera rápida, eficiente y eficaz los conflictos laborales que se presentan en los sindicatos de obreros de la Municipalidad de Santa Elena.

- Objetivos Específicos:

- Presentar los conceptos y generalidades de los Conflictos Laborales.
- Analizar la clasificación y los tipos de conflictos Laborales.
- Determinar las instancias para la resolución de los conflictos laborales.
- Identificar los conflictos en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena y sus posibles soluciones.
- Establecer los indicadores, técnicas e instrumentos para evaluar el estado actual de conocimientos legales que tienen los miembros de los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena.
- Investigar la incidencia que tienen los conflictos laborales en la Municipalidad de Santa Elena.
- Estructurar vías de rápida solución a los conflictos laborales que se presenten en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena.

HIPOTESIS:

PREGUNTAS CIENTIFICAS:

1. ¿Qué fundamentos teóricos se consideran en el sistema de talleres de capacitación sobre los efectos jurídicos-laborales de los conflictos que se presentan en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena?
2. ¿Qué indicadores, técnicas e instrumentos permiten evaluar el estado actual de conocimientos de los integrantes de los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena sobre los efectos jurídicos-laborales de los conflictos que se presentan?
3. ¿Cuál es el estado actual en que afecta jurídica y laboralmente los conflictos a los miembros de los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena”?
4. ¿Cuál es la capacitación que contribuye a la reducción de los conflictos laborales en los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena?

JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL TEMA:

La Constitución de la República del Ecuador (R.O. N°. 449, 20-OCT-2008) en el Art. 97, inciso 1 determina: **“Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley...”**,¹ en el mismo sentido, el Art. 190, inciso 1 establece **“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”**; por otro lado el Art. 326, numeral 7, señala como uno de los derechos de los trabajadores: **“Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar**

¹ La Constitución de la República del Ecuador (R.O. N°. 449, 20-OCT-2008)

sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores...”².

METODOLOGIA:

La investigación a desarrollar corresponde fundamentalmente al tipo de investigación socio-jurídico. En consecuencia, debe partirse del estudio descriptivo de la problemática Jurídica-Laboral de los Conflictos con relación a los miembros de los Sindicatos de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena; asimismo se aplicará los métodos de Investigación como: el análisis, la síntesis, deductivo e inductivo, histórico-lógico, los que pueden ser utilizados o combinados según como se presente el objeto de la investigación.

Adicionalmente, se utilizará las siguientes técnicas: Observación, que consiste en observar atentamente el fenómeno, tomar información y registrar para su posterior análisis. La Encuesta, consistirá en un cuestionario de preguntas a los actores (Funcionarios, Personal Contratado, Jefes Departamentales y Obreros de la Municipalidad de Santa Elena), cuya información servirá para respaldar la investigación. La entrevista personal estructurada, consistente en un interrogatorio dirigido a Jefes Departamentales, Dirigentes Sindicales y Obreros de la Municipalidad de Santa Elena; igualmente, a Profesionales Peninsulares Especializados: (Juristas, Psicólogos, Sociólogos, etc.), en cuanto a la Administración Pública, Agremiaciones, contratos laborales; y, por último, la recopilación de datos secundarios basados en información de fuentes internas y externas, datos y cifras disponibles que obtendremos de revistas especializadas, Internet, trabajos de investigaciones nacionales e internacionales realizados por Facultades y Escuelas de Derecho de otras Universidades.

SUMARIO:

² La Constitución de la República del Ecuador (R.O. N°. 449, 20-OCT-2008)

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES

- 1.1. Características, Origen y evolución de los conflictos laborales
- 1.2. El Contrato de Trabajo: Definición.
- 1.3. El conflicto colectivo y la huelga como instrumento de reivindicación
- 1.4. Antecedentes históricos de la mediación.
- 1.5. La Conciliación y sus características.

CAPÍTULO II

ASPECTOS LEGALES

- 2.1. Políticas de gobierno
- 2.2. La Constitución de 2008
- 2.3. De las Garantías que tiene el trabajador dentro de la Constitución.
- 2.4. Aspectos jurídicos del Sindicato de trabajadores de la Municipalidad
- 2.5. El Departamento de Talento Humano.
- 2.6. Estado de los conocimientos jurídicos-laborales de los miembros de los miembros del sindicato de obreros de la Municipalidad

2.7. La mediación como mecanismo jurídico

CAPITULO III

APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Población a encuestar

3.2 Elaboración de la encuesta

3.3 Tabulación y Presentación de resultados

CAPITULO IV

PROPUESTA

4.1. Necesidad de reeducar los conocimientos jurídicos-laborales de los miembros del sindicato de obreros de la Municipalidad

4.2 Disminución y prevención de los conflictos mediante la mediación laboral

4.3 Recursos humanos necesarios y su incidencia en el éxito de la capacitación

4.4. Diseño de talleres de capacitación enfocados a resolver conflictos laborales en los sindicatos de obreros de la municipalidad de Santa Elena.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA.

INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
CERTIFICADO DE LA GRAMATÓLAGA	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
TRIBUNAL DE GRADO	VI
RESUMEN	VII
INDICE GENERAL	XV
INDICE DE CUADROS	XX
INDICE DE GRAFICOS	XXI
INDICE DE ANEXOS	XXII
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	

ANTECEDENTES GENERALES.	4
1.1 Características, Origen y evolución de los conflictos laborales	4
1.1.1 El Conflicto Laboral como parte del conflicto sindical	4
1.1.2 Los diferentes tipos de conflictos laborales	6
1.1.3 Marco Social que da origen a conflictos.	9
1.1.4 La clasificación de los procedimientos de solución	11
1.1.5 Propuesta de sistematización basada en la concepción dinámica del conflicto.	11
1.2 El Contrato de Trabajo: Definición.	13
1.2.1.- ¿Qué es un Contrato?: Características	13
1.2.2.- Forma de Contrato	14
1.2.3.- La duración del Contrato	14
1.2.5.- El Salario	15
1.2.6.- La Jornada	16
1.2.7.- ¿Cuándo finaliza el Contrato debe existir la liquidación para el trabajador	
1.2.8.- Indemnización por despido	17
1.2.9.- Finiquito	17
1.3 El conflicto colectivo y la huelga como instrumento de reivindicación	17
1.3.1 La Huelga	19
1.3.2 Las clases de huelgas	20
1.3.3 La Huelga como instrumento de reivindicación	21
1.3.4 La posición Estatal ante el Recurso de la Huelga: Delito, Libertad y Derecho	22
1.3.5 Norma aplicable	22
1.3.6 Requisitos para su declaración.	23
1.3.7 ¿Quiénes están facultados para acordar la declaración de huelga?	24

1.3.8 Efecto sobre el Obrero	25
1.3.9 La forma de solución	26
1.4 Antecedentes históricos de la mediación.	30
1.4.1.-Orígenes Históricos	30
1.4.2.- La Mediación tiene raíces históricas y culturales antiquísimas	32
1.4.3.- Definición de la Mediación	33
1.4.4.- ¿En síntesis que es la Mediación?	34
1.4.5.- Los objetos de la Mediación	35
1.4.6.- Propósito del proceso de Mediación	35
1.4.7.- ¿Cómo se logra?	36
1.4.8.- La Mediación es	36
1.4.9.- Características de la Mediación	37
1.5 - La Conciliación y sus características.	38

CAPÍTULO II

ASPECTOS LEGALES	39
2.1.- Políticas del Gobierno	39
2.2.- La Constitución del año 2008	40
2.2.1.- ¿Qué es la Supremacía de la Constitución?	40
2.3.- Las garantías que tiene el trabajador dentro de la Constitución	41
2.3.1.- Obligatoriedad del Trabajo	45
2.3.2.- Del Código del Trabajo	45
2.3.3.- Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador	47
2.4. Aspectos jurídicos del Sindicato de trabajadores de la Municipalidad	47

2.4.1.- La organización sindical	48
2.4.2.- La Finalidad	49
2.4.3.- Tipos de Sindicatos	51
2.4.4.- La Constitución del Sindicato	51
2.4.5.- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales e económicas	52
2.4.6.- La permanente democratización	52
2.5. El Departamento de Talento Humano	53
2.5.1.-El departamento de Talento Humano	53
2.5.2.- ¿Porqué la administración de Talento Humano es importante	54
2.5.3.- Proceso de formación y desarrollo del Talento Humano	54
2.5.4.- La Motivación	55
2.5.5.- Conclusiones	56
2.6. Estado de los conocimientos jurídicos-laborales de los miembros del sindicato de obreros de la Municipalidad	57
2.7. La mediación como mecanismo jurídico	58
CAPITULO III	
APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.1.- Población a encuestar	59
3.2 Elaboración de la encuesta	59
3.3 Tabulación y Presentación de resultados	60
3.3.1.- Análisis e interpretación de los resultados	65
3.3.2.- El desconocimiento de los derechos de los obreros del Sindicato Único de obreros, detectados en la investigación	69
3.3.3.- Recolección y procesamiento de datos.	70

CAPITULO IV

PROPUESTA	71
4.1. Necesidad de reeducar los conocimientos jurídicos-laborales de los miembros del sindicato de obreros de la Municipalidad	71
4.4.1.- El objetivo general es:	71
4.2.- Disminución y prevención de los conflictos mediante la mediación laboral	72
4.2.1.- Las ventajas de la Mediación	72
4.2.2.- Aplicación de diferentes tipos de Mediación.	73
4.2.3.- ¿Para qué debemos recurrir a la Conciliación en los conflictos?	75
4.2.4.- Finalmente para poder acceder a la Conciliación, los obreros tienen dos vías	75
4.3 Recursos humanos necesarios y su incidencia en el éxito de la capacitación	76
4.3.1.- El trabajo de Recursos Humanos tiene por objetivo	77
4.3.2.- Capacitación	77
4.3.3.- Modalidad práctica de capacitación	79
4.4. Diseño de talleres de capacitación enfocados a resolver conflictos laborales en el Sindicato de obreros de la Municipalidad de Santa Elena	81
4.4.1.- Lineamiento para elaborar los programas de formación y capacitación	82
4.4.2.- Temática de formación y capacitación de los obreros de la Municipalidad de Santa Elena	83
4.4.3.- Temática general para el Sindicato de Obreros	84
4.4.4.- Objetivos específicos de esta capacitación	87

4.4.5.- La Metodología de la capacitación	87
4.4.6.- La evaluación del Taller	88
4.4.7.- El proceso de la capacitación laboral	89
4.4.8.- Determinación de necesidades de capacitación	90
4.4.9.- Problema de personal	91

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
5.1.- Conclusiones	91
5.2.-Recomendaciones	93
BIBLIOGRAFIA	96

INDICE DE CUADROS.

Cuadro 1.- ¿Está satisfecho con su trabajo?	60
Cuadro 2.- ¿Existe Conflictos laborales Obrero – Patrón?	61
Cuadro 3.- ¿Cómo es la relación de Dirigente del Sindicato con el Alcalde	62
Cuadro 4.- ¿La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña? ...	63
Cuadro 5.- ¿Cuenta con asesoramiento laboral en su trabajo por el Sindicato?	64
Cuadro 6.- Temática de formación y capacitación a los obreros de la Municipalidad de Santa Elena	84
Cuadro 7.- Cuadro de Programas de Capacitación	87

INDICE DE GRAFICOS.

Gráfico 1.- ¿Está satisfecho con su trabajo?	60
Gráfico 2.- ¿Existe conflictos laborales Obrero – Patrón?	61
Gráfico 3.- ¿Cómo es la relación dirigente del Sindicato con el Alcalde?	62
Gráfico 4.- ¿La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña?	64
Gráfico 5.- ¿Cuenta con asesoramiento laboral en su trabajo por el Sindicato?	65

INDICE DE ANEXOS.

- Anexo 1.-** Instante que el señor Rubén Rodríguez Flores Secretario de la Inspectoría del Trabajo Provincial de Santa Elena, mostraba la demanda por la no firma del Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo. **100**
- Anexo 2.-** El señor Ab. Alcides Mármol Valdez Inspector Provincial del Trabajo, mostraba una demanda laboral. **100**
- Anexo 3.-** El Ab. Abel Mera Benítez, Tutos de mi Tesis, revisaba los últimos documentos de investigación. **101**
- Anexo 4.-** El Ab. Abel Mera Benítez, en el momento que me entregaba mi Tesis de Grado completamente terminada. **101**
- Anexo 5.-** El Ab. Jorge Soriano Quimí, Secretario del Juzgado Décimo Séptimo de lo Civil de Santa Elena, receptando una demanda de reliquidación de un Obrero Municipal. **102**
- Anexo 6.-** José Gerardo Gómez Pozo, está con Obreros Municipales

de Santa Elena realizando la encuesta.	102
Anexo 7.- José Gerardo Gómez Pozo, el momento que está realizando la tabulación de la encuesta que efectuó a los Obreros Municipales de Santa Elena	103
Anexos 8.- Cuestionario de preguntas de la Encuesta a los Obreros.	104
Anexo 9.- Nómina de Obreros Municipales de Santa Elena	106
Anexo 10.- Copia de demanda Laboral por reliquidación de Obreros Municipales acogidos a la jubilación	112

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones dependen de la coordinación de varios factores para la realización de sus actividades, pero principalmente del recurso humano con que cuentan, es por esto que se debe desarrollar políticas que contribuyan a mantener buenas relaciones entre Patrón y los Obreros, tanto a nivel individual como colectivo, para así facilitar el logro de los objetivos organizacionales.

Las relaciones laborales de la Municipalidad de Santa Elena dependen de las acciones que desarrolle con sus obreros, ya que si la misma mantiene un trato cordial con su personal, les proporciona las informaciones necesarias, les brinda los beneficios para cubrir sus necesidades laborales y personales y los mantiene motivados, contribuiría a minimizar los conflictos laborales y a que los trabajadores se sientan satisfechos y se desempeñen mejor en su trabajo.

El Gobierno Municipal del Cantón Santa Elena es una Institución Autónoma y Gubernamental y cuenta con una fuerza de trabajo de 109 personas en calidad de obreros, las cuales están afiliadas al Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Santa Elena. En función de la importancia que tiene las relaciones laborales dentro de toda organización, nació el interés de las investigadoras por analizar los conflictos laborales desde una perspectiva de la Municipalidad en el año 2010.

Esta investigación fue de carácter descriptivo, con un diseño de campo, debido a que los datos se recolectaron directamente de la realidad donde suceden los hechos, es decir, de los obreros que laboran en la Municipalidad ya mencionada. Para obtener dichos datos se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a una muestra de 109 Obreros, proceso que se realizó durante el mes de Febrero del 2011. Por otro lado, en ese mismo período se realizó una serie de entrevistas libres con algunos miembros de la Municipalidad de Santa Elena.

Los resultados revelan que, a juicio de los obreros, los conflictos laborales en la Municipalidad de Santa Elena en general son inadecuados, pero con aspectos que

pueden ser mejorados. Las conclusiones arrojadas por el estudio conllevaron a una serie de recomendaciones que de ser aplicadas podrían mejorar las relaciones laborales entre la Municipalidad y los Obreros, tanto individual como colectivamente.

El presente informe de la investigación realizada esta estructurado por cinco capítulos:

En el **CAPITULO I** se plantea los Antecedentes Generales del problema de investigación, los objetivos y la justificación de la misma. En el **CAPITULO II** se desarrolla los Aspectos Legales, el cual incluye las bases teóricas y legales, el marco referencial del Sindicato y la definición de términos. En el **CAPITULO III** se muestra la Aplicación de la Investigación el marco metodológico, conformado por el nivel de la investigación, el diseño de la misma, el universo de estudio y la muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información y el procedimiento utilizado para análisis e interpretación de los datos. En el **CAPITULO IV** se presentan Las Propuestas y analizan los resultados, tomando en cuenta las políticas, comunicación, conflicto y motivación en función de los conflictos laborales que se maneja en la Municipalidad y el Sindicato de Obreros. Por último, en el **CAPITULO V** se presentan las principales conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía utilizada y algunos anexos.

La Constitución de la República del Ecuador (R.O. N°. 449, 20-OCT-2008) en el Art. 97, inciso 1 determina: **“Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley...”**,³ en el mismo sentido, el Art. 190, inciso 1 establece **“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir”**; por otro lado el Art. 326, numeral 7, señala como uno de los derechos de los trabajadores:

“Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores...”⁴.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES GENERALES

1.1- CARACTERISTICAS, ORIGEN Y EVOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

La sociedad moderna conlleva la existencia de conflictos, pero no como algo patológico, sino como una expresión más del sistema democrático. Dentro de este esquema, el conflicto laboral es una parte más de esta expresión, en la que los diferentes agentes del sistema productivo se enfrentan e intentan solucionar las divergencias existentes en la relación de trabajo, son así estas divergencias las que dan lugar a la existencia de los conflictos laborales.

Las normas serán las que regulan los conflictos, aunque también existe la posibilidad de mecanismos de mediación.

Según Teresa de Jesús Martínez *“Existen dos visiones a cerca del conflicto social, como algo más amplio que el conflicto laboral. Por un lado se entiende como la confluencia de intereses de los componentes de las organizaciones, en esta visión no surge de forma natural. En otra visión distinta, se considera que los conflictos surgen de forma natural, como algo consustancial a las propias organizaciones, no hay en esta forma de ver el conflicto algo premeditado, surge de la propia esencia de las organizaciones sindicales”*⁵

1.1.1.-El Conflicto laboral como parte del conflicto sindical.

El conflicto sindical es una parte del conflicto social en el que se contraponen los intereses de los agentes involucrados en el sistema laboral. Su origen se encuentra en la formación misma de este sistema y de la estratificación surgida dentro de él, pero no todo conflicto laboral debe ser considerado como un conflicto laboral, ya

⁵ Conflicto y negociación de Teresa de Jesús Martínez Pérez

que en éstos pueden surgir intereses insolidarios o corporativistas, en cuyo caso el conflicto laboral no tiene por misión la demanda mediante reivindicaciones de las condiciones de trabajo, sino que va más allá. Por otra parte también surgen conflictos en momentos de tregua, por lo que cabe esperar que estos conflictos surjan de motivos no económicos.

El mayor o menor número de conflictos dependerá de la situación laboral en que se encuentren los trabajadores dentro del marco general de las relaciones de trabajo con la Municipalidad de Santa Elena, siendo mayor cuando mayores discrepancias existan en conjunto.

El conflicto tiene su origen por tanto en la confrontación de intereses, cuando mayor conocimiento se tiene del mismo, más sencillo es poder atender a las demandas o negociarlas, es clave que el conflicto se exteriorice, pues en caso contrario, si sólo se manifiesta como un malestar, poco se puede hacer, así mismo es necesario su concreción para que la parte contraria sepa que es lo que se demanda, no caben demandas de carácter general. Así pues, el conflicto debe ser exteriorizado y concreto.

“La resolución del conflicto se puede deducir, generalmente, por dos vías: la negociación o el litigio. El resultado, usualmente, representa lograr una etapa superior. La negociación supone el camino menos costoso.

Si el ser humano fuese realmente inteligente, menos codicioso y egoísta, para resolver las contradicciones, habría escogido la senda del diálogo, la negociación y la comunicación y así superar sus desavenencias.

La resolución del conflicto recorre un camino que va desde acciones para prevenir, evitar o eludir, hasta la realización de actos de violencia”.²

2 Abg. Silvio Castillo Tapia.- La Mediación una alternativa.

1.1.2.- Los diferentes tipos de conflictos laborales.

La doctrina a parte de diferenciar los conflictos laborales de los que estrictamente no los son, suele clasificar los mismos en atención a:

Por su naturaleza: Conflictos individuales y Conflictos Colectivos.

Por sus pretensiones: Jurídicos y de intereses.

Por el significado: Propios e impropios.

POR SU NATURALEZA:

Son Conflictos Individuales.- los que atañan o involucran a un solo trabajador, o a varios en su capacidad individual, o en relación a sus contratos individuales de trabajo. En este caso vemos que la cuestión se zanja considerando como individuales aquellos conflictos que tienen su razón en una condición contractual que afecta a los intereses pactados en contrato, aunque éstos afecten a una pluralidad de sujetos (cláusula de un contrato).

Son Conflictos Colectivos.- De otro lado, la O.I.T. considera como conflictos colectivos *“los que tiene su origen en una condición de trabajo pactada colectivamente y que puede afectar a uno o varios trabajadores”*³. Ejemplo de esta situación sería el horario de trabajo, éste puede afectar a toda la plantilla de una empresa o puede que a determinadas categorías, grupos o especialidades de trabajadores, que tengan unos horarios determinados y les sean modificados, situación que puede dar lugar al conflicto. En este caso tendríamos un conflicto colectivo. Pero podría darse el caso de modificación o intento de modificar una determinada condición y que sólo afectara a un trabajador y que sin embargo tal cambio supusiera modificación de condición de origen colectivo. Esta distinción o categorización de conflictos no radica pues en el número de afectados, sino en la existencia de un interés individual o en un interés de grupo que se ve afectado, en la defensa del mismo.

3 O. I. T. Convenio No. 122 sobre la política del empleo.

POR SUS PRETENSIONES:

Es un concepto creado por la doctrina científica, aunque conserva notables efectos prácticos y una indudable fundamentación legal.

Entendido el conflicto de trabajo como la renegociación constante de los distintos acuerdos patrón-trabajador. Estos acuerdos pueden tener su origen en la voluntad de las partes, en cuyo caso tendremos un convenio colectivo o un acuerdo y por otro lado puede haber un intervencionismo más o menos presente del Estado, imponiendo normas de obligado cumplimiento, legislando.

El Conflicto Jurídico.- surge de las discrepancias ante la interpretación de la norma preexistente, sea ésta una norma legal o una norma convencional, el conflicto jurídico se basa en la existencia de un derecho amparado en una norma preexistente dictada por el Estado o convenida colectivamente, que sirve de fundamento a su pretensión.

El Conflicto de Intereses.- Por otro lado nos encontramos ante un conflicto de intereses cuando previamente a la norma existe un interés, al cual se quiere dar contenido. Ahora bien, el interés puesto en juego puede partir de la existencia de norma que regula éste, en cuyo caso lo que se pretende es su modificación, o puede que el interés puesto en juego no parta de norma existente, y por tanto se pretenda cubrir este vacío. En uno y en otro caso nos encontramos con un conflicto de intereses, esto es, modificar o crear normas que regulen una determinada condición de trabajo.

Debo hacer notar que en el caso de los conflictos jurídicos cabe acudir a la jurisdicción social a que interprete la norma pronunciándose al respecto y que en sentencia (de obligado cumplimiento) resolverá el asunto.

Vista la definición de conflicto de intereses queda también claro que ante la solución del conflicto, se crea Derecho o pacto, sea este legal o convencional respectivamente.

Posturas en esta división:

Ante esta división de los conflictos hay que estudiar la repercusión sobre los sistemas laborales en los que la negociación colectiva da lugar a acuerdos con permanencia en el tiempo o por el contrario su duración es corta. En los dinámicos no se producen conflictos de interpretación, pues ante el conflicto se negocian nuevas condiciones, sustituyéndose por nuevas, mientras que en los sistemas laborales estáticos se declinan por la interpretación de la norma, siendo menos probable su modificación.

Sistema de solución ante los conflictos Jurídicos y de Intereses.

Debido a que el origen del conflicto en los jurídicos siempre es de carácter interpretativo su solución puede encaminarse vía judicial o bien acudir a los medios que posteriormente estudiaremos como métodos de solución extrajudicial de conflictos colectivos. En el segundo caso, esto es, en los conflictos de intereses no cabe acudir a los tribunales de la jurisdicción social para que se pronuncien sobre el caso, ya que éstos no crean derecho y por tanto no pueden modificar normas o crearlas, sólo cabe que el Estado o bien los sujetos colectivos puedan crear o modificar la norma, en un caso mediante la negociación colectiva fruto de la autonomía colectiva y en el otro mediante la intervención administrativa en su función normativa. Por tanto ante un conflicto caben soluciones tanto judiciales como extrajudiciales y como luego analizaremos en las segundas éstas serán: la mediación, la conciliación, arbitraje, buenos oficios y decisión administrativa.

POR EL SIGNIFICADO:

Conflictos Propios.- No es ampliamente reconocida por la doctrina esta diferenciación, resultando que serán considerados como propios los anteriormente

estudiados en los que una de las partes son los trabajadores y la otra el patrón a través o no de la Municipalidad, sean éstas la representación sindical o unitaria por una parte y en la otra la Municipalidad o sus representantes.

Conflictos Impropios.- Consideraremos como impropios los conflictos surgidos entre las asociaciones sindicales, representación unitaria, en suma los sujetos colectivos vinculados a la relación laboral. En estos conflictos es fácil la diferenciación ya que a un lado siempre se encuentra un sujeto colectivo, y no necesariamente el empresario, ya que pueden surgir controversias entre las mismas representaciones de los trabajadores, como en el caso de representaciones dentro de la empresa ante elecciones, o cuando varias asociaciones sindicales discuten sobre la composición de una comisión negociadora.

Lo que sí hay que tener claro es que el conflicto en los impropios no surge por negociación de condiciones de trabajo, sino que son cuestiones de otro tipo que afectan de lleno a las relaciones laborales, es decir, en este caso las asociaciones actúan en defensa de sus propios intereses, pero al considerarse la materia sindical como un elemento más de las relaciones laborales y debido a lo anteriormente expuesto de su repercusión sobre las relaciones de trabajo se estima oportuno incluirlas en los conflictos laborales, siendo entonces materia de conflicto colectivo.

1.1.3.- Marco social que da origen a conflicto.-

En este orden de situaciones podemos destacar problemas de índole económica, cambios cualitativos y cuantitativos en el mercado de trabajo e innovaciones tecnológicas. Todos estos factores alteran el sistema tradicional de solución de los conflictos, haciendo poco aconsejable el recurso a las medidas tradicionales para la solución, al menos no recurrir a ellas como primer paso, sino que se debe seguir unos procedimientos previos. Así mismo su uso puede chocar con la misma negociación colectiva. Es necesario por tanto una reconsideración para estudiar los procedimientos de solución de conflictos que se dan en el trabajo.

Toda sociedad democrática tiende a la existencia de un clima de paz entre sus ciudadanos. Pero esa paz social y en concreto la laboral no debe ser entendida como “ausencia de conflictos”; al contrario, éstos garantizan tanto la paz social como la laboral al permitir un reequilibrio constante de los diferentes intereses en pugna en la sociedad. La paz social y laboral es, pues, el resultado del eficaz funcionamiento de los sistemas de solución de conflictos que cada sociedad tiene establecidos.

Las instituciones que existen para permitir que, al margen de las posibles presiones que cada parte puedan ejercer sobre la otra, se recupere el equilibrio en las relaciones laborales que se ha visto alterado, o se pretende alterar con la situación de conflicto, es lo que se debe calificar como procedimiento de solución, con lo que éstos, en definitiva, son instancias sociales de negociación y de regulación de las propias controversias cuyo funcionamiento se ve impulsado por la propia existencia del conflicto.

“Puede señalarse que existen dos grandes grupos de sistemas de solución: uno que busca que éstos acaben el conflicto - que no es valorado positivamente - y que no duda en recurrir a procedimientos obligatorios y al intervencionismo estatal, aún a riesgo de limitar la capacidad negocial de los directamente afectados. Otro, que se refleja en nuestra Constitución, que se fundamenta en la autonomía colectiva, parte del respeto a los derechos colectivos y, por tanto, atribuye a estos procedimientos una doble función, por un lado pacificadora, siempre en términos respetuosos con los derechos de los afectados, y por otro, estimuladora de la propia negociación entre aquellos; para ello se basa en procedimientos voluntarios, sobre todo de origen convencionalⁿ⁴

⁴ Proceso de conflicto colectivo, sistema alternativo de solución y autonomía colectiva.

Por supuesto entre ambos extremos caben todo tipo de posibilidades y, como se verá, nuestro sistema, aún situándose constitucionalmente en el segundo de los grupos, mantiene instituciones propias del primero que deben armonizarse en ese conjunto y, entre ellas, el proceso jurisdiccional.

1.1.4.- La clasificación de los procedimientos de solución.

Los procedimientos de solución son los mismos para los conflictos de intereses o económicos y los jurídicos, con la salvedad de que las soluciones jurisdiccionales, normalmente se aplican a los últimos y no a los primeros, en los que predominan procedimientos basados en la propia voluntad de las partes.

No hay unanimidad en la doctrina al clasificar los procedimientos y diferenciarlos de otras situaciones que constituyen simples medidas de presión ante situaciones de conflicto (huelga, paralización momentánea, etc.). Las medidas de presión o conflictivas no son solución ante situaciones de conflicto laboral, son un medio que pretende poner en marcha o forzar a que se activen los procedimientos, tienen por tanto un carácter material, son un fin para los procedimientos. Sin embargo, sí hay una cierta homogeneidad doctrinal en cuanto a la clasificación de los procedimientos. Mayoritariamente se establece por parte de la doctrina la siguiente clasificación: Negociación, Conciliación, Mediación, Arbitraje, Solución jurisdiccional, Buenos oficios y Decisión administrativa.

1.1.5.- Propuesta de sistematización basada en la concepción dinámica del conflicto.

No deberemos considerar las distintas clases de procedimientos como compartimentos estancos, más bien deberá considerarse que los distintos tipos de procedimientos se conjugan ante los posibles bloqueos que éstos puedan producir ante la falta de solución.

Hay que considerar un dinamismo entre todos ellos:

Para Alfonso Mellado *“La forma primaria para solucionar un conflicto parte de la consideración de la negociación como el procedimiento más adecuado al fin que se pretende. Son las partes mediante su auto-composición de intereses las que deben alcanzar una solución, incluso en los conflictos jurídicos, cuya base como sabemos es una situación conflictiva ante la interpretación de una norma, cabe la negociación directa entre las partes para alcanzar acuerdos”*⁵.

Sólo tras la falta de resultados de la negociación directa cabe la utilización de un segundo grupo de procedimientos en los que aún manteniéndose la voluntad de las partes para alcanzar una solución se recurre a un tercero que intenta acercar posiciones, realizar investigaciones sobre el problema, proponer soluciones. Este tercero no tiene capacidad para resolver, sólo plantea y ofrece su visión a la solución del problema.

Entre esta segunda clasificación tendremos la mediación, los buenos oficios y la conciliación, que quedan enmarcados dentro de lo que sería una negociación asistida.

Una vez frustrados los intentos de negociación, sea ésta directa o asistida, cabe la posibilidad de acudir a un tercero, uno o varios, que intenten dar solución al conflicto planteado, pero no como en el caso de la negociación, sino que este tercero tiene capacidad decisoria. Nos encontraríamos en una situación en la que la capacidad de decisión se vincula a un tercero ajeno al conflicto.

Entre estos procedimientos tendremos aquellos en los que la facultad de sustitución se plantea voluntariamente por acuerdo conjunto o por el contrario no. En el primer caso tendremos la conciliación voluntario y en el segundo cuando la conciliación es impuesta tendremos la decisión jurisdiccional, la conciliación obligatoria y la decisión administrativa.

⁵ Proceso de conflicto colectivo. Sistema alternativos de solución y autonomía colectiva.

Pero cabe dentro de la conciliación obligatorios una posibilidad más, que la conciliación sea impuesta a las dos partes (decisión administrativa) o que una de las partes solicite su concurso y que obligue a la otra a someterse a la decisión y al procedimiento, este caso sería la decisión jurisdiccional. Esta tiene carácter rogado (una de las partes requiere su decisión) y vincula por tanto a la otra parte.

Entre todos estos procedimientos cabe destacar por su importancia en nuestro país el de solución jurisdiccional. Este procedimiento se separa del resto debido a que supone un procedimiento complejo y por tanto necesario de regulación específica (Ley de Procedimiento Laboral), así como diferentes razones que lo hacen adecuado y entre ellas las siguientes:

- *Generalizada consideración como método para la solución de controversias colectivo-jurídicas.*
- *Importancia numérica de este método sobre los otros.*
- *Importancia cualitativa dentro de nuestro Derecho.*
- *Complejidad procesal.*

En resumen se puede apreciar que la dinámica de los procedimientos se plantea como un proceso escalonado en el que unos procedimientos se suceden sobre otros, pero que debe tenerse en cuenta que debe ser privilegiado uno sobre los demás, siendo este la negociación, que entrará en juego incluso iniciados los demás, al considerarse que es el método más auténtico, fruto de la autonomía colectiva y su poder de autorregulación.

1.2.- EL CONTRATO DE TRABAJO: DEFINICION.

El Contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes de la Municipalidad y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Existe un elevado grado de fraude que existe por parte de muchos empresarios a la hora de utilizar los contratos. Por un lado, debemos denunciar la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos. Igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún tipo de cobertura legal.

Alexandra Herrera `` *No es otra cosa que un convenio que el trabajador pacta en mejores condiciones durante la urgencia de dicho convenio y constituye fuente importante del derecho al trabajo, ya que generalmente incorpora derechos y obligaciones independientes adicionales a los que manda el código laboral y leyes especiales en beneficio del trabajador*``⁶

1.2.1.- ¿Qué es un Contrato?: Características.

Podemos decir que un contrato es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

1.2.2.- Forma de Contrato.

Los contratos de trabajo pueden hacerse por escrito o verbalmente (aunque sólo algunas modalidades que veremos un poco más adelante).

1.2.3.- La duración del Contrato.

El contrato puede realizarse por tiempo indefinido (fijo) o por una duración determinada (temporal); esta duración dependerá del tipo de contrato y de lo establecido en el mismo (aunque esto ya lo veremos más adelante).

1.2.4.- El periodo de Prueba.

Es optativo y, de acordarlo, se debe poner por escrito en el contrato.

La duración del período de prueba se fija de acuerdo a lo que estipula el Código del Trabajo.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante este período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

“Art. 15.- Contrato a prueba.- En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente”⁶

1.2.5.- El Salario.

Es la remuneración que obtiene el trabajador por la realización de su trabajo.

6 Código de Trabajo

7 Código de trabajo

En el contrato figurará el diario que va a percibir en dólares norteamericanos que es nuestra moneda oficial, más recargo que por Ley le corresponde según lo establecido en el Código del Trabajo y el descuento para aportación al Seguro Social.

El salario deberá coincidir con el recogido en el convenio firmado con la Municipalidad. En cualquier caso, no será inferior al Salario Mínimo establecido en la actualidad.

“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”⁸ o⁷

1.2.6.- La Jornada.

*Tiempo establecido legal y contractualmente durante el cual el trabajador se ha comprometido y debe prestar efectivamente sus servicios o en el cual está a disposición del empleador pese a no ejecutar labor alguna por causas no imputables al trabajador⁹.*⁸

La jornada ordinaria de trabajo será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta (40) horas semanales, de martes a sábado, con descanso obligatorio los días domingos y lunes.⁹

La jornada deberá coincidir con lo recogido en el convenio firmado o, en su defecto, en el del sector donde va a laborar.

La Municipalidad está obligada a entregar una copia del contrato al trabajador en el momento que ha sido legalizado y Registrado en la Inspectoría del Trabajo de la Provincia. Esta copia básica tendrá todos los datos del contrato.

⁸ Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y sociales

⁹ XV Contrato colectivo de trabajo. Municipalidad de Santa Elena. Clausula XII.

1.2.7.- ¿Cuándo finaliza el Contrato debe existir la liquidación para el trabajador?

En el rol que la municipalidad tiene que dar al trabajador cuando finaliza la relación laboral. En el recibo figurarán las partes proporcionales de las siguientes cantidades:

Pago por décimos cuarto, quinto y décimo sexto y las proporcione y vacaciones; también figurarán el salario, y por otros rubros que se encuentren especificado dentro del contrato de trabajo y del Código del Trabajo.

1.2.8.- Indemnización por Despido.

Es la cantidad (días por año trabajado) que la empresa tiene que pagar al trabajador cuando finaliza el contrato temporal, no en todas las modalidades (como veremos más adelante en las distintas modalidades de contrato) o en algunos casos de despido.

1.2.9.- Finiquito.

Es el documento que termina la relación laboral entre el empresario y el trabajador, y recoge la cantidad resultante de la suma de la liquidación y la indemnización. Muy importante: si firmas el finiquito

La ley establece la posibilidad de que, a petición del trabajador, esté presente en la firma del finiquito un abogado laboral para asesorarle si fuese necesario.

1.3. EL CONFLICTO COLECTIVO Y LA HUELGA COMO INSTRUMENTO DE REINDIVICACION.

El conflicto colectivo de trabajo es un enfrentamiento que debe ser solucionado, en primer lugar, mediante la negociación, pero ante las dificultades que ésta puede

plantear aparecen diversos procedimientos que pretenden fomentarla o incluso sustituirla. Estos procedimientos se materializan en la capacidad de las partes para que adopten medidas de presión que obliguen a la contraparte. Este poder de coacción nace de la consideración de que los acuerdos son el resultado de intereses contrapuestos y en los que las partes buscan un equilibrio. Las medidas de presión sirven así al objetivo de forzar a la contraparte a buscar, al menos, el punto de equilibrio de intereses.

Los diferentes ordenamientos jurídicos, salvo cuando nieguen la propia evidencia del conflicto o pretendan solucionarlo por vías autoritarias, conscientes de la dificultad de conciliar intereses contrapuestos por la simple voluntad de los enfrentados, reconocen, en mayor o menor grado, esa capacidad de presión. Las formas concretas en que se manifiestan las medidas de presión serán fruto de las características del Ordenamiento Jurídico, así como de la tradición nacional y la visión que el legislador tenga de las medidas de presión.

La importancia de las medidas de presión es tanta que muchas veces se confunden éstas con el conflicto mismo o con sus procedimientos, de forma que las medidas de presión como exteriorización del conflicto se identifiquen con él, sin embargo, hay que distinguir las medidas que son un instrumento y no el conflicto mismo y que, por tanto, son un vehículo que fuerza a las partes a alcanzar acuerdos, por medio de sus acciones de presión o coactivas. Las medidas de presión o conflictivas pretenden forzar a la parte contraria a aceptar unas determinadas condiciones o a iniciar una negociación. En este sentido junto a la negociación cabe la utilización de medidas de presión y los procedimientos de solución ya que las medidas pretenden que la parte contraria acepte las demandas de la otra parte en la negociación directa. Por otra parte las medidas de presión pueden también ir destinadas a que la parte contraria acepte unos procedimientos voluntarios de negociación, en este caso, el tercero imparcial debe actuar de forma libre e independiente sin someterse a las acciones coactivas de ninguna de las partes.

Las partes pueden recurrir a las medidas conflictivas o de conflicto, pero es más normal que sean los trabajadores los que acudan a éstas, situación que es lo más razonable debido al desequilibrio existente entre trabajadores y empleadores. Así tendremos que estas medidas favorecen el posible equilibrio a alcanzar y se traducen en mejoras sociales para los trabajadores, es un medio de avance salvo situaciones de carácter corporativistas en las que las medidas de presión no están justificadas en el desequilibrio sino en alcanzar mayores cuotas para el grupo.

El Diccionario Jurídico ESPASA manifiesta: *“El conflicto colectivo es una controversia entre una pluralidad de trabajadores y uno o varios empresarios, cuyo contenido afecta a las relaciones de trabajo por cuenta ajena”*¹⁰

1.3.1.- La Huelga.

Tradicionalmente se entiende por huelga la cesación temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del puesto de trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses. Sin embargo, esta concepción restrictiva de la huelga viene extendida modernamente a todo tipo de perturbación concertada colectivamente, de la cesación del trabajo con abandono del puesto de trabajo sería un caso y por lo general es más frecuente pero no el único. Así tendremos otros tipos que no requieren el abandono de trabajo.

*“Art. 235.- Declaratoria de huelga.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.”*¹¹

10 Diccionario Jurídico Espasa.

11 Código de Trabajo.

1.3.2.- Las clases de Huelgas.

Huelgas Individuales.- En este caso cabe distinguir las huelgas de trabajadores dependientes y por cuenta personales..

Huelgas Colectivas.- En este caso se distinguen las huelgas en las que los sujetos que las convocan son los sindicatos en cuyo caso tendremos las huelgas sindicales

Huelgas Laborales.- en las que la motivación es siempre de carácter laboral. Se distinguen las huelgas de solidaridad y las huelgas directas, según afecten directamente a los sujetos implicados o no. A su vez las huelgas laborales pueden tener su origen en la interpretación de normas jurídicas, ya sean normas legales, reglamentarias o convencionales y las que tienen su origen en un conflicto colectivo de intereses o económico. De pretenderse la modificación de lo preceptuado en un convenio colectivo vigente nos encontraremos ante una huelga novatoria.

En atención a los procedimientos empleados y las modalidades de éstas caben:

- Las huelgas sorpresa, cuando no se notifica la misma con carácter previo, preaviso.
- Las huelgas con ocupación de locales.
- Las huelgas de brazos caídos.
- Las huelgas articuladas, que pretenden hacer el máximo de daño a la empresa con el mínimo daño para los trabajadores. Estas huelgas pueden ser:
 - Turnantes, o rotatorias, en cuyo caso los paros o acciones se producen en tiempos distintos por distintos trabajadores.
 - Huelgas intermitentes, que se producen por todos los trabajadores coordinadamente y en el mismo tiempo.
 - Huelgas estratégicas o tapón, en las que las acciones son llevadas a cabo por los sectores estratégicos de las empresas.
 - Huelgas de trabajo lento y huelgas de reglamento

1.3.3.- La Huelga como instrumento de reivindicación.

Que la iniciativa en general parte de los trabajadores no quiere decir que la municipalidad no adopte medidas de fuerza contra los trabajadores, pero muchas veces estas medidas escapan al Derecho del Trabajo. Entre estas podemos destacar medidas de paralización de proyectos de inversión, desviación de inversiones a puntos menos conflictivos. Estas situaciones que de manera formal escapan al Derecho del Trabajo sitúan a la municipalidad en una posición de superioridad que junto con su poder de organización, dirección y régimen disciplinario lo sitúan en una posición de poder superior frente al obrero.

De esta forma si el Derecho diera igualdad de armas ante situaciones conflictivas tendríamos que una situación de igualdad formal daría lugar a una manifiesta situación de desigualdad real. Por tanto, no deben ser considerados en el mismo plano las dos medidas más comunes de conflicto como son la huelga y el cierre patronal.

La huelga de celo o reglamento en la que no se abandonan los trabajadores, ni el puesto de trabajo y no hay cesación de la actividad, más al contrario se produce una aplicación exagerada de los reglamentos de servicio lo que puede ocasionar aumentos de trabajo.

El Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales sobre este tema nos dice *“medio de protesta y defensa de los intereses de los trabajadores que implica el abandono colectivo y voluntario de tareas. Es un alto organizado en el Marco de las relaciones laborales para presionar u obligar al empresario a reivindicarse de ciertas conductas o a acceder a sus demandas salariales o respecto de las mejoras en las condiciones laborales”* ¹²

¹² El Diccionario Ruy Díaz de Ciencias Jurídicas y Sociales.

1.3.4.- La posición Estatal ante el Recurso a la Huelga: Delito, Libertad y Derecho.

El Estado puede adoptar, por hipótesis, tres posiciones frente a la huelga:

Puede considerarla un delito, derivando de la huelga sanciones tipificado en el Código del Trabajo y contractuales, esto es, el despido del trabajador o una sanción disciplinaria inferior.

Puede considerarla una libertad, derivando tan sólo de la huelga sanciones contractuales.

Puede considerarla un derecho, no derivando en tal caso sanción alguna de la huelga, ni laboral ni contractual, configurándola como una simple causa de suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a salario y con derecho a ser readmitido en el mismo puesto de trabajo al finalizar la huelga.

Coincidiendo en el tiempo los tres modelos debido a las prohibiciones de algunos tipos de huelgas en atención a los sujetos involucrados en la misma, al objeto de las mismas, al procedimiento y modalidades de éstas.

1.3.5.- Normativa aplicable.

Así tenemos que la normativa aplicable en la actualidad es:

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326 numeral 14 dice *“Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la Ley “13.”*¹¹

El Código del Trabajo en su Art. 467 DERECHO DE HUELGA dice “La Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones

¹³ Constitución Política del Ecuador 2008.

de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados “.

El mismo Código del Trabajo en su Art. 498 dice “La huelga no podrá declararse sino por el Comité de Empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica “

1.3.6.- Requisitos para su declaración:

Artículo 497 del Código del Trabajo.- Dice los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1.- Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;

2.- Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúese el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante.

3.- Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y arbitraje en el término fijado en el Art. 472 de éste Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4.- Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5.- Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el Art. 479 de este Código.

6.- Si dentro de la etapa de conciliación obligatorio, prevista en el Art. 470 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos

reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferido por el funcionario que convocó a dicha reunión, y,

7.- Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al Inspector del trabajo de su jurisdicción quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del Contrato Colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

1.3.7.- ¿Quiénes están facultados para acordar la declaración de huelga?

Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos la mitad más uno de los representantes, se levantará un acta, que deberán firmar los asistentes.

En cuanto a los representantes deberemos entender que hace tanto referencia a la representación unitaria como a la representación sindical que encuentre implantación en el ámbito laboral correspondiente y no sólo los sindicatos más representativos sino cualquier sindicato con implantación en el ámbito que la huelga comprende.

El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al Patrón de la Municipalidad afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los obreros.

Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los obreros mediante votación. El plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los obreros comuniquen al Municipio la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Por otro lado las huelgas sorpresa no van a ser declaradas ilegales por la falta de comunicación pero si abusivas por falta de comunicación, situación que se rompe en los casos de urgente necesidad y fuerza mayor, en cuyo caso serán los Tribunales los que tendrán que entrar a valorar y los sujetos tendrán que demostrar que estas existen.

La comunicación al Señor Alcalde afectados no es un requisito formal a cumplir en aquellos casos en que afecte a sectores o tenga carácter general.

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al patrón y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga antes de su iniciación la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

1.3.8.- Efecto sobre el Obrero.

1.- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

2. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

5.- En tanto dure la huelga, el PATRÓN no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma salvo caso de incumplimiento de las obligaciones.

6.- Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

7. El Comité Especial habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Municipalidad. Corresponde al Alcalde la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Solución compartida por medio de lo exigible por pacto en convenio colectivo.

Lo determina el comité de huelga.

Los acuerdos interprofesionales prevén este tipo de conflictos por medio de procedimientos extrajudiciales. Esto da lugar a que en caso de incumplimiento por las partes la huelga pueda ser declarada ilegal y el Alcalde pueda sancionar tanto a los componentes del comité, como a los trabajadores que la secunden e incluso el patrón pueda exigir del comité ante la jurisdicción competente daños y perjuicios sobre las personas y cosas, o todavía más, exigiendo responsabilidad penal por daño a las personas si la intensidad de los hechos es de mayor grado.

1.3.9.- La forma de solución.

a).- Terminación de la Huelga.

b).- Desistimiento de los trabajadores

- c).- Acuerdo o pacto.
- d).- Procedimiento de conciliación.
- e).- La constitución del comité de huelga.
- f).- La exigencia legal de constituir un comité de huelga.
- g).- Sólo podrán ser elegidos miembros del Comité Especial los trabajadores del propio sindicato de trabajadores afectados por el conflicto.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto y garantizar la prestación (toda acción que un sujeto de derecho efectúa para proporcionar un objeto o un servicio a otro) de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinarias, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Municipalidad.

El comité de huelga deberá ser constituido con suficiente antelación para que de esta forma su composición pueda hacerse constar en el escrito de comunicación al Alcalde y a la Autoridad Laboral.

Considera necesaria la constitución del mismo ya que este tendrá la misión de ser el interlocutor ante el Alcalde, así como de realizar las funciones de carácter administrativo que correspondan.

- a) La existencia del Comité Especial posee plena justificación en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga, la huelga es un instrumento de defensa de intereses. Tiene por objeto abrir una negociación, forzarla si se quiere y llegar a un compromiso o pacto. Es clara, por ello, la necesidad de decidir quiénes son las personas que tienen que llevar a cabo la negociación. Además, el pacto de finalización de la huelga alcanza el mismo valor que el convenio colectivo. Tiene por ello que existir un instrumento de la negociación y la exigencia de la formación del comité responde claramente a esta necesidad.

- b) No se puede tildar de inconstitucional el deber de comunicar al empresario la formación del comité, ni la competencia que a éste se atribuye para participar en las actuaciones.
- c) La limitación numérica es un criterio sensato en la medida en que los comités demasiado amplios dificultan los acuerdos.

El Código del Trabajo en su Art. 502.- Terminación de la huelga. Dice La huelga termina:

1.- Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores.

2.- Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje,

3.- Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y,

4.- Por fallo ejecutoriado¹⁴

Además existen otros medios como para poder dejar sin efectos la huelga de manera Extrajudicial, como:

Por Desistimiento.- Los trabajadores en cualquier momento podrán dar por finalizada la huelga. La orden de cese de la huelga habrá de darla la representación de los trabajadores que la convocó o el comité Especial, esto es, tanto la representación unitaria, sindical como la asamblearia.

14 Código del Trabajo

Por Acuerdo.- El Comités Especial y por el Patrón afectado, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella.

El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.” La Inspectoría del Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto, pudiendo a su vez llegar igualmente a un acuerdo de idéntica naturaleza jurídica que el derivado de negociaciones directas entre las partes en conflicto.

No están claras las consecuencias jurídicas del deber de negociar. Si la municipalidad es el que incumple es difícil saber sus posibles sanciones, pero si son los trabajadores los que incumplen podría dar lugar a calificar su postura de abusiva, habrá que estar a las circunstancias, y entre ellas, a la conducta seguida por la municipalidad.

En cuanto a los acuerdos estos tendrán la eficacia que tenga los convenios colectivos en función de la representatividad que tengan, esto es, si la convocatoria de la huelga se realiza por los mismos sujetos que el Estatuto de los Trabajadores legitima para negociar convenios colectivos.

El acuerdo alcanzado deberá ser motivado, si la huelga es de solidaridad nada se negocia debido al carácter de la misma; si la huelga es política tampoco hay negociación; si la huelga es de apoyo a la negociación tendrá la eficacia que tendría el convenio que se negocia y si la huelga tiene carácter reivindicativo, el acuerdo tendrá carácter de convenio con eficacia atípico, teniendo este carácter dependiendo del ámbito subjetivo afectado.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio Laboral, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

1.4.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MEDIACION.

1.4.1.- Orígenes Históricos:

Si nos remontamos al origen histórico de la mediación, debemos ir al origen mismo del hombre, ya que es tan antiguo como lo es el conflicto. Este es connatural al ser humano y a los grupos que integra. Su génesis es la de la vida en comunidad.

Existen fragmentos filosóficos presocrático, como los de Heráclito y Aristóteles donde podemos traducir que el "conflicto es el promotor del cambio y a su vez es consecuencia de este..." y simplemente se necesitan dos seres, ya que el conflicto se caracteriza por la dualidad adversaria – adversario.

Si damos pie a la afirmación de que todo conflicto tiene su lado positivo, que podría estar popularizado en el dicho: " No hay mal que por bien no venga", veríamos que los conflictos bélicos, entendidos como acciones negativas y violentas.

En su máxima expresión, nos han dejado un cuerpo teórico que viene creciendo década tras década. Nos referimos concretamente a la época posterior a la segunda guerra mundial. Cuando se dio un gran impulso al estudio del fenómeno antropológico, social económico y político de la guerra, y se fueron modelando distintas teorías que tienen entre uno de sus capítulos la " INTERVENCIÓN DE TERCEROS".

Focalizando en la Intervención de Tercero, Sin Participación en el Conflicto sólo encontramos la figura del:

Mediador: no decide el conflicto, las partes conservan la autonomía de su Solución del problema.

Arbitro / Juez: estos terceros deciden el conflicto por las partes dando la solución al conflicto laboral.

Otras formas de tratar con los conflictos llamadas "alternativas" respecto del litigio. Advertimos que la demanda apuntaba, y aún hoy es así, no sólo a la mejora del funcionamiento del sistema tradicional, los tribunales. Sino además hacia los contenidos, el fondo de las soluciones adjudicadas por la magistratura.

Por eso, las últimas tendencias están marcando la posibilidad de sustituir la palabra "alternativa" por solución "mediación" de conflictos, entre los cuales figuraría el litigio como una de esas formas, siempre y cuando dicho servicio de justicia cumpla con los requisitos de economía, sencillez, rapidez, y calidad de contenido, del que son merecedores todos los justiciables de una sociedad laboral.

“Entre nosotros, la mediación aun es una práctica novedosa; muchos profesionales y jueces desconocen su significado y alcance, menos todavía la mayoría de la población a la que se ha inculcado una cultura litigante y restado su propia capacidad de resolver sus desavenencias y conflictos.

La Mediación se ha difundido en el mundo y es conocido genéricamente ya que recoge una gama de formas, para resolver disputas en muchos campos: Comercial, Comunitario, Laborales, Civil y Familiar”¹⁵

1.4.2.- La Mediación tiene raíces históricas y culturales antiquísimas.

La participación de un **TERCERO** que promueve la conciliación y el **ACUERDO AUTODETERMINADO** por partes en desavenencia — que no han logrado negociar exitosamente — comienza con la existencia de, por lo menos, tres personas en el conflicto laboral.

La mediación, tal como ahora la conocemos, no es sino una adaptación actualizada de los que ya existía en otras culturas, en otras épocas.

En **CHINA**, desde la antigüedad, fue un recurso básico en la resolución de los desacuerdos. Confucio afirmaba la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas, que debía dejarse desenvolverse. En su pensamiento, el apoyo unilateral y la intervención adversarial, dificultan la comprensión y son la antítesis de la paz. En esta república la mediación se sigue ejerciendo en la actualidad a través de los comités populares de conciliación.

En **JAPÓN** la Mediación tiene viejas raíces en sus costumbres y leyes. En sus pueblos se esperaba que un líder ayudara a resolver las disputas. En los tribunales japoneses se dispuso legalmente la conciliación de desavenencias personales antes de la segunda guerra mundial.

En **ESTADOS UNIDOS**, existen más de 5,000 Centros de Mediación que proveen Mediadores para diferentes conflictos.

Miles de escuelas a lo largo y ancho del país, entrenan a los chicos como mediadores entre pares y median en los salones de juego y en los corredores, las disputas de sus compañeros.

Muchas organizaciones y empresas emplean la mediación en la resolución de demandas y quejas de los clientes, empleados, proveedores.

1.4.3.- Definición de la Mediación.

La Mediación fue definida como el arte de promover acuerdos.- Desde la antigüedad se practica naturalmente, ante la necesidad de dirimir conflictos.

En algunos pueblos se hace todavía de modo natural y espontáneo: una tercera persona interviene en una disputa, sin defender a ninguna de las parte, para guiarlas hacia la solución del problema que los enfrenta. Ante una situación de tensión alguien trata de aliviarla, facilitando la convergencia en un punto de equilibrio auto gestado por los participantes en la diferencia, en el que ambos se sientan mejor.

Para Silvio Castillo Tapia, *“La mediación como un sinónimo de negociación se utiliza para conseguir un ecuánime provecho, esto es, solucionar conflictos a través del intercambio de puntos de vista al que convergen una preocupación y un interés para concertar sus discrepancias”*¹⁶¹²

Mediar.-Requiere de una serie de habilidades, conocimientos y prácticas. Integra capacidades y técnicas en un SABER y una ACCION orientados a la administración de los recursos compartidos en un proceso de interacción saludable.

Metodizada y sistematizada la mediación se puede enseñar y aprender.

Actualmente, las divergencias ideológicas, la disparidad de intereses, el torbellino de emociones que caracterizan a esta época, ha creado la necesidad de difundirla como institución, formando mediadores: especialistas diplomados, para ayudar a conciliar posturas contrapuestas, entre personas, grupos o para promover mejores relaciones, el orden social y la paz en el mundo.

Por todo lo expuesto, es correcto preguntarnos. ¿De qué mediación estamos hablando?

16 Silvio Castillo Tapia. Abogado. La Mediación una alternativa

La palabra Mediación, que significa **ESTAR EN EL MEDIO**, designa **PENSAMIENTOS**, sentimientos y acciones que, por su amplitud, **COMPRENDEN** una gama que va desde considerar a uno opuesto al otro, pasando por el neutro un punto medio y estabilizándose en él, sin dejar de percibir, entender en la acción las posiciones extremas.

Por ende, la Mediación es algo que todos hemos hecho alguna vez, que se hacía en la antigüedad en distintos pueblos y culturas y continúa siendo una realidad entre naciones, empresas, grupos e individuos, que informal o formalmente dirimen disputas con la participación de un tercero neutral.

Hoy la mediación es un procedimiento metodizado e institucionalizado, que parte de la necesidad de resolución de disputas en distintos ámbitos del quehacer humano e instrumenta técnicas para promover acuerdos. Por lo tanto, no pertenece de por sí al campo psicológico, jurídico o contable, ni a otro en particular.

1.4.4.-¿En síntesis que es la Mediación?:

Es una técnica no adversaria de resolución alternativa de conflictos, en la cual un tercero neutral (mediador) ayuda para que los participantes, en forma cooperativa puedan llegar a un acuerdo mutuamente aceptable.

Es informal, es cooperativa y facilita la comunicación entre los involucrados en la disputa, con miras a que se resuelva el conflicto de manera tal que se intente que ninguno "pierda", o que ambos "ganen".

En ella es preferible que hablemos de "participantes" y no de "partes". Partes es la palabra utilizada en procesos adversariales y competitivos, donde resulta necesario que uno pierda para que la otra gane. Participantes se utiliza en mediación y Negociación, pues son ellos los que "participan" en la solución conflicto y buscan ganar los dos.

Es una negociación llevada a cabo con la ayuda de una tercera parte llamada Mediador, que no es un árbitro, ni juez, pues no tiene el poder de imponer un resultado a las partes en conflicto, no tiene poder para tomar decisiones y los participantes pueden o no llegar a un acuerdo.

Favorece la asunción de responsabilidades evitando hablar de culpas y ayuda a comprender que participar en un conflicto, significa tener que ver en mayor o menor grado en la formación del mismo.

A mi entender, la Mediación, no está terminada hasta que los participantes en el proceso hayan reflexionado e incorporado nuevas respuestas posibles ante una situación similar en el futuro, es decir respuestas posibles ante una situación de conflicto similar en el futuro, es decir respuestas pacíficas que no deriven en conflictos, tal vez menos costosa, de abordar conflictos.

Respecto del acuerdo, en Mediación, este permite elegir: llegar a un acuerdo o no hacerlo. Los participantes, luego de comprender la situación, los pro y contra de acordar, son libres de decidir lo que les conviene.

1.4.5.- Los objetivos de la Mediación:

Es el proceso voluntario por el cual un tercero neutral, MEDIADOR, facilita la comunicación entre dos o más personas para que logren llevar adelante una negociación colaborativa con el objeto de zanjar el conflicto que los enfrenta (con el menor costo de tiempo y desgaste emocional) y llegar a un acuerdo satisfactorio para todos los participantes.

1.4.6.- Propósito del proceso de Mediación.

No es determinar quién tiene razón, quien está en lo correcto y quien equivocado, sino ir a la fuente de la disputa y resolverlo.

1.4.7.- ¿Cómo se logra?

Se dice que la Mediación es una Negociación asistida por un tercero imparcial neutral que asiste a las partes en conflicto, es escuchándolas atentamente, tratando de entender sus reales intereses y necesidades y los ayuda a llegar a una solución que funcione para ellos.

1.4.8.- La Mediación es:

Totalmente voluntaria: Es tan voluntaria que incluso cuando es un juez el que deriva a las partes en conflicto a mediación, sólo están obligados a asistir a la sesión informativa, pudiendo decidir cada parte si desea continuar o no. Esto es lógico por otro lado, porque si la mediación es una forma pacífica de resolver conflictos no tendría ningún sentido que alguien se sintiera obligado a participar en ella. La mediación se puede abandonar libremente en cualquier momento, sin que existan presiones de ningún tipo para continuar. También es voluntaria para el mediador, que si encuentra alguna limitación personal para actuar como tal, puede renunciar y proponer a otro mediador, o a dar por concluido la mediación en un momento dado.

Totalmente confidencial: En la mediación se puede hablar de todo, se pueden expresar todas las emociones y malestares, etc. Pero tanto las partes en conflicto como el mediador se comprometen a que nada de lo que se hable allí se cuente fuera. Esto supone que en caso de no llegar a ningún acuerdo, los afectados renuncian explícitamente a utilizar lo hablado en la mediación en la vía judicial, es decir, no se puede utilizar nada de lo hablado como prueba ni tampoco al mediador como testigo de nada. Esta característica es necesaria para mantener la libertad de expresión de cada parte sin coacciones de ningún tipo.

Un espacio neutral e imparcial: El mediador garantiza que no va a tomar parte por ninguno de los afectados. No va a apoyar a uno en favor del otro, no va a aconsejar a uno en contra del otro, no va a convencer a nadie de lo que debe hacer

o no. El mediador garantiza de esta forma que las decisiones y acuerdos sean fruto de las partes afectadas, sin que él pueda intervenir en esas decisiones. El mediador va a permitir el mismo...

En general se puede decir que es un procedimiento en el cual, las partes, ayudado por un tercero que no tiene facultades de decisión, intentan resolver un conflicto. "La mediación es un proceso negociable que con dirección de un tercero neutral, que no tiene autoridad y busca soluciones de recíproca satisfacción subjetiva y de común ventaja objetiva para las partes, a partir del control e intercambio de la información, favoreciendo el comportamiento colaborativo de las mismas".

“El dispositivo de la mediación otorga la palabra a los sujetos que padecen y el mediador escucha, desde una posición neutral, sus relatos (verdades que en tanto sujetos se constituyen en verdades subjetivas) para evaluar (éste es el saber del mediador) si podrán diseñar estrategias consensuadas y conseguir aquello que dicen necesitar y acompañarlos en este procesos sosteniendo su conflicto.

1.4.9.- Características de la Mediación:

Una forma de definir la mediación es por su característica ya que para aquellos, que no lo tienen claro puede ayudarlos a entenderla mejor, esto es aplicable en los conflictos laborales cuando de una parte lo solicite.

- *Voluntariedad.*
- *Confidencialidad*
- *Autocomposición*
- *Cooperación*
- *Acento en el futuro.*
- *Informal pero con estructura.*
- *Economía de tiempo, esfuerzos y dinero*
- *Se puede lograr acuerdos que van más allá de la disputa inicial*

- *Mejor índice de cumplimiento de los acuerdos.*
- *No se pierden derechos.*¹⁷

1.5- LA CONCILIACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS:

Dos características comunes a los procedimientos de negociación asistida (buenos oficios, conciliación y mediación); el primero es que no resuelven propiamente el conflicto, sino que ayudan a su solución que se obtendrá por un acuerdo entre las partes.

El segundo es la intervención de un tercero (o varios, o de un órgano constituido al efecto) que intenta propiciar el acuerdo entre los afectados, facilitando los contactos y promoviendo el acercamiento de sus posturas. Este tercero no sustituye la voluntad de las partes, sólo actúa acercando posturas, pero sin incidir en la autonomía de las partes.

En definitiva la Conciliación en nuestro Código es una diligencia inevitable que dentro del proceso tiene que cumplirse, independientemente de que se llegue a un acuerdo o no, es una diligencia que asegura la continuación del trámite; *“la Conciliación es un intento voluntario que nadie les obliga y por lo tanto, si no llegan a un acuerdo camino este procedimiento, provocaría en muchas ocasiones dilatar el cumplimiento de una obligación. Dentro del proceso, su cumplimiento tiene sus efectos jurídicos, mientras que en la Mediación si no se ha llegado a ningún arreglo, no pasa nada entre las partes.”*¹⁸

¹⁷ La mediación en la solución de conflictos-Publicación Acuario-Centro Félix Varela. La Habana.

¹⁸ Abg. Silvio Castillo Tapia- La Mediación una alternativa.

CAPITULO II

ASPECTOS LEGALES.

2.1.- POLITICAS DEL GOBIERNO.

El Gobierno reivindicó sus políticas a favor de la clase obrera en Ecuador, y denunció a "élites laborales" que pretenden seguir abusando de los recursos públicos.

"Un saludo a la gran clase trabajadora, la gran víctima de la larga y triste noche neoliberal, donde se convirtió el trabajo humano en un instrumento más de acumulación", son los frecuentes mensajes del Gobierno.

El Gobierno ha asegurado que "no hay gobierno que haya hecho más por la clase trabajadora que el de la revolución ciudadana", que preside desde hace tres años, en los cuales eliminó la intermediación laboral, y destacó que lo hace por "convicción" e "ideología".

Pero indicó que aún así el Ejecutivo enfrenta la oposición de "élites laborales" de vieja data a las que advirtió que no permitirá que sigan abusando del Estado.

"Dentro de la clase trabajadora también hay una burocracia dorada, élites que se acostumbraron a tener todo y luchaban por cosas tan absurdas como trabajar menos, y lo hacían contra el sector público, no contra el privado".

*"No vamos a permitir abusos hacia el Estado como existía en cierta élite de (la petrolera estatal) Petroecuador que todavía anda por ahí tratando de que no se explote el petróleo, ciertas mafias que también existían en otras empresas públicas. No permitiremos que sigan exprimiendo al Estado" han advertidos muchas ocasiones el Gobierno.*¹⁹ .

¹⁹ Rafael Correa Delgado. Presidente Constitucional

2.2. LA CONSTITUCION DEL AÑO 2008.

La Constitución es un acuerdo político. Es la norma que organiza el ejercicio de los poderes del Estado, Ejecutivo, Legislativo, Judicial, etc. Reconoce y garantiza la vigencia efectiva de los derechos de acuerdos con una ideología, principios y valores mayoritariamente expresada al momento de su elaboración y aprobación.

2.2.1.- ¿Qué es la Supremacía de la Constitución?

Significa que la Constitución estará por encima de cualquier Ley, de decreto Presidencial, estatuto, reglamento, ordenanza municipal o cualquier otro tipo de normas que puedan existir. La supremacía de la Constitución está garantizada por la Corte Constitucional, Institución del Estado de carácter jurisdiccional que tiene como función controlar la concordancia de todas las normas y actos públicos con la Constitución e interpretarlo conforme al texto constitucional en su integridad, preservando el espíritu del constituyente.

“La Nueva Constitución es sin embargo algo más sintética que las últimas anteriores y nos hace expresa referencia a algunos puntos contenidos en ellas, tales como la especial protección a la vida, a los contratos colectivos, el principio de igual remuneración por igual trabajo, el principio de estabilidad laboral, la protección al aprendizaje obrero, algunos principios de higiene y seguridad en el trabajo, las bonificaciones por antigüedad y jubilación, el trabajo agrícola, etc. Pero todo esto está ya contenido debidamente en el Código del Trabajo, y la Constitución garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores. En cambio es muy importante la declaración misma que se acaba de indicar sobre la intangibilidad de los derechos laborales, ya que significa que en ningún caso podrán disminuirse las garantías obtenidas.”²⁰

En la Nueva Constitución existen también disposiciones que no constaban anteriormente en el derecho constitucional y principalmente dos: que la legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social.

A su vez, la nueva Constitución del 2008 incorpora algunas reformas que ya se admitieron en la legislatura y en la Codificación de 1996, como la admisión de las transacciones en materia laboral siempre que no impliquen renuncia de los derechos del trabajador; la precisa determinación de cuando se aplican las leyes administrativas y cuando las laborales; la prohibición de la paralización de los servicios públicos; la responsabilidad laboral de quien se beneficia por la obra o trabajo realizado; y la especial consideración hacia la mujer y el trabajo doméstico sin remuneración.

2.3.- Las garantías que tiene el trabajador dentro de la Constitución.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

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

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1.- Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5.- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6.- Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7.- Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8.- El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.

9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10.- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11.- Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12.- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13.- Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

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

16.- En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

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.

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

El derecho al trabajo, por consiguiente, está íntimamente unido al sentido de libertad de trabajo; no puede un individuo ser obligado a prestar un trabajo que no deba hacer por disposición de la ley misma o que acepte voluntariamente.

Recuérdese que entre el trabajo y la seguridad social garantizadas por el artículo 33 de la Constitución se menciona ya que *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.*²¹

Estas garantías constitucionales se hallan también consignadas en el *Código del Trabajo principalmente en los artículos 2 y 3 en los que se declara la obligatoriedad del trabajo en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes y que el trabajador es libre de dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga;*²² a nadie pueden exigirse servicios gratuitos ni remunerados que no fueren impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia

extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. En general todo trabajo debe ser, además, remunerado.

Para asegurar la eficiente remuneración y por consiguiente evitar el abuso del trabajo gratuito, uno de los medios más eficaces consiste en la fijación de los salarios mínimos, respecto de lo cual, existe abundante legislación en nuestro país. *El pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de la ONU deja constancia que el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.*²³

2.3.1.- Obligatoriedad del Trabajo.

La Constitución declara no sólo la libertad de trabajo sino también su obligatoriedad: es un deber social. Resulta difícil exigir coercitivamente el cumplimiento de este deber social a quien no quiera cumplirlo, pero la ley dispone en forma indirecta de medios para urgir el cumplimiento de este deber; por ejemplo, para inmigrar al Ecuador se requiere tener una profesión, oficio o forma de trabajo, es decir, que no se admite la inmigración de personas que no estén en capacidad de ejecutar trabajo alguno, pero principalmente se ha de propender a facilitar los medios de trabajo con los cuales los individuos puedan mantenerse.

2.3.2.- Del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo ha sido objeto de varias codificaciones oficiales. Las dos últimas codificaciones han sido la de 1997 según Registro Oficial No. 162 del 29 de Septiembre de 1997 y la vigente según Registro Oficial 167 del 16 de Diciembre del 2005.

²¹ Constitución de la República del Ecuador

²² Código del Trabajo.

²³ ONU pacto internacional Art. 6

a).- El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los ecuatorianos.

b).- El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

c).- Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

d).- Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.

e).- El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

f).- Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.

g).- El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

h).- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legal, convencional o reglamentario, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

i).- Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia y los convenios internacionales ratificados por Ecuador.

j).- Las normas contenidas en este Código y la legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social.

k).- La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

l).- Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

m).- Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

2.3.3.-Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Este principio determina que sea nula la estipulación que implique renuncia, disminución o alteración desfavorable en los derechos del trabajador. En cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que contiene el Código del Trabajo es otra garantía para evitar el abuso de que pueda constreñirse al trabajador a dicha renuncia con lo cual se frustrarían las garantías laborales.

2.4.-ASPECTOS JURIDICOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA.

El presente trabajo de investigación, trata el tema de los Sindicatos, el cual forma parte de las estructuras de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones el tema de Recursos Humanos. Se desarrollara el tema abarcando desde su finalidad, tipos y formalidad para constituir un sindicato.

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

Los temas expuestos en el siguiente trabajo son de actualidad y su aplicación se da en las organizaciones que han puesto en práctica el Desarrollo Organizacional incorporando a los sindicatos como tal.

2.4.1.- La organización sindical.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. **En el texto que C. Marx** preparó con relación a los sindicatos y que fue leído en la I Internacional, señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo –verdaderos combates de guerrillas por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

“los primeros sindicatos se crearon en el siglo 18, aproximadamente en los años de la revolución norteamericana. La historia del movimiento obrero no ha sido

simple ni ha tenido un desarrollo lineal. Más bien, el sindicalismo ha experimentado tanto éxitos como fracasos. La oposición patronal, el impacto del ciclo de negocios, el crecimiento de la industria, las sentencias judiciales y la legislación han influido en diversos grados en diferentes momentos” 24.

2.4.2.-La finalidad.

- ❖ Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de que ellos nazcan.
- ❖ Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios.
- ❖ Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades del Trabajo o judiciales Laborales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las de aplicación de multas u otras sanciones.
- ❖ Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en la de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- ❖ Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- ❖ Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

24 Administración de Recursos Humanos de Wandy Mondy y Robert M. Noè

- ❖ Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- ❖ Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de las Seguridad Social, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.
- ❖ Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.
- ❖ En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.
- ❖ No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.
- ❖ En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

“para maximizar su efectividad, un sindicato debe luchar por su crecimiento continuo, los miembros pagan sus cuotas que son vitales para promover y alcanzar los objetivos del sindicato. Es evidente que mientras más miembros tenga el sindicato, mas cuotas obtendrá este y el movimiento laboral, de manera de una meta global de la mayor parte de los sindicatos es el crecimiento continuo”²⁵

2.4.3.- Tipos de Sindicatos.

Son: Sindicato de Obreros

Comité de Empresa

2.4.4.- La Constitución del sindicato.

La constitución de un sindicato necesariamente debe respetar la siguiente tramitación:

El acuerdo para la constitución de un sindicato debe ser adoptado en asamblea especialmente convocada para tal efecto.

Esta asamblea de trabajadores deberá celebrarse con los quórum mínimos exigidos por la ley, según el sindicato a formar.

En esta asamblea, deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta correspondiente.

Las votaciones serán siempre secretas y personales.

El Quórum.

- 1.** Se requiere la mitad más uno para conformar el quórum en una asamblea general ordinaria y cuando esta sea extraordinaria con los asistentes presentes.
- 2.** Empresas con establecimientos.- En cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 30 trabajadores que representen a la Municipalidad siendo estables.

Otras consideraciones en la constitución de un sindicato

- A.** El sindicato se puede formar en una empresa, cualquiera sea el tiempo que lleve funcionando. No se exige una antigüedad determinada de esta.

- B.** Todo trabajador que concurra a la constitución de un sindicato, de los enunciados, se encuentra amparado por el Código del Trabajo.

2.4.5.- Mejoramiento de las reedificaciones 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 el Estados promulgue 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.

2.4.6.- 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 del país. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de la nación, 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 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 lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las obreras 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.

2.5.- EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano.

2.5.1.- ¿Qué es la administración de la Dirección de Talento Humano?

Para ubicar el papel de la Administración del Talento Humano es necesario empezar a recordar algunos conceptos. Así pues, precisa traer a la memoria el concepto de administración general. Aunque existen múltiples definiciones, más o menos concordantes, para que el propósito de este ensayo diremos que es:

"La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado".

Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar.

2.5.2.- ¿Por qué la administración de Talento Humano es importante?

No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el trabajo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos sindicatos. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los sindicalizados deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de un sindicato? La respuesta es un "SI" definitivo.

*“El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos del trabajo y estrategias para la organización. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus trabajadores”.*²⁶

2.5.3.- Proceso de formación y desarrollo del Talento Humano.

"La formación es un proceso sistemático en el que se modifica el comportamiento, los conocimientos y la motivación de los trabajadores actuales con el fin de mejorar la relación entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo".

²⁶ Administración de Recursos Humanos de R. Wandy Mondy y de Robert M. Noé

En la actualidad, las compañías consideran la formación como una parte de su inversión estratégica al igual que las plantas y el equipo, y la ubican como un componente vital en la construcción de la competitividad.

La formación debe enlazar estrechamente con otras actividades del talento humano. La planificación del trabajo puede identificar las insuficiencias de habilidades, las cuales pueden compensarse ya sea por medio de la provisión de personal o reforzando las habilidades de la fuerza laboral actual. Con la provisión de personal se puede hacer hincapié en la formación de personas contratadas y promovidas. La evaluación del desempeño ayuda a identificar las brechas entre los comportamientos deseados y los existentes o en los resultados, y a menudo dichas brechas se convierten en los objetivos de la formación. Por último, motivar a los trabajadores para adquirir y usar nuevas habilidades con frecuencia requiere reconocer este aprendizaje con el salario y otras remuneraciones. Quizás, el contacto más estrecho se encuentre entre la formación y la provisión de personal interno. A menudo, la dirección de carrera requiere una estrategia de formación integrada que prepare a los obreros para futuras oportunidades internas de trabajo. Con frecuencia, la primera experiencia de formación que tiene el trabajador es su orientación inicial en la organización. Además, los trabajadores generalmente informan que la mayor parte de su desarrollo ocurre en el puesto de trabajo, y no en los programas de formación que proporciona la municipalidad.

A pesar de contar con grandes presupuestos, buenas intenciones y necesidades reales, muchos programas de formación no logran resultados duraderos. Muy a menudo, esto se debe a la imprecisión en las metas de la formación y a una evaluación ejecutada en forma insatisfactoria. Si no sabemos a dónde vamos, es imposible decir si algún día llegaremos. Muchas organizaciones gastan millones en la formación y nunca saben si ésta funciona; pero hay técnicas para enlazar la formación con los resultados.

2.5.4.- La Motivación.

La motivación es una de las tareas administrativas más simples pero al mismo tiempo de las más complejas. Es simple porque las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que se les produzca recompensas. Por lo tanto, motivar a alguien debe ser fácil: simplemente hay que encontrar lo que desea y colocarlo como una posible recompensa (incentivo). Sin embargo, es allí donde se presenta la complejidad de la motivación. Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. De todas formas, sin considerar las complejidades de la motivación, no hay duda que el desempeño es la base de la administración. Los gerentes logran que las personas hagan cosas. Por lo tanto, se debe aceptar la complejidad de la motivación como un hecho de la vida y analizar qué es lo que se sabe con respecto a motivar a los empleados.

2.5.5.- Conclusiones.

El principal desafío que enfrenta la sociedad es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. La administración del talento humano existe para mejorar la contribución de las personas a las organizaciones.

Para llevar a cabo su función, los departamentos de personal necesitan satisfacer objetivos múltiples que en ocasiones son conflictivos. Es necesario hacer frente a necesidades sociales, de la organización y personales. Estos objetivos se pueden lograr mediante actividades diversas de personal, enfocadas a mantener, utilizar, evaluar y conservar una fuerza laboral eficaz.

A lo largo de este proyecto, se establecieron algunos enfoques para la administración del talento humano. Entre estos aspectos fundamentales se cuentan:

Enfoque del talento humano. El objetivo de esta disciplina es la administración del talento más importante para toda la sociedad: los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus

objetivos. La eminente dignidad de la persona humana nunca debe perderse en el proceso de alcanzar los objetivos de una organización. Sólo mediante una cuidadosa atención a las necesidades humanas puede crecer y prosperar cualquier organización.

2.6.- ESTADO DE LOS CONOCIMIENTOS JURIDICOS – LABORALES DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA.

PARA NO OLVIDAR...

"... EL DESCONOCIMIENTO DE LA LEY, NO EXIME A NADIE DE LA CULPA..."

No, y esto es un principio del derecho. El Estado en su facultad de imponer leyes, esto es, hacerla del conocimiento público, por lo tanto se considera que no es ignorancia sino negligencia.

Uno de los principios básicos de nuestro Estado de Derecho es aquél que sostiene que la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento. En el caso de los dirigentes sindicalistas a veces parecen olvidar cuándo se disculpan en los casos de corrupción detectada en numerosos sindicatos advirtiendo que muchos no han actuado de mala fe, sino que no han contado con los medios necesarios para aplicar la ley. Yerran por completo estos dirigentes. Tal vez haya habido casos en los que los dirigentes implicados no han actuado de mala fe, pero eso no les exime de su responsabilidad judicial.

El desconocimientos de parte de los Dirigentes del Sindicato de Obreros de la Municipalidad es totalmente nula, pero para cometer defalco son experimentados, para luego buscar que por mayoría de sus afiliados los absuelvan los malos actos delictivos que cometen, esto lleva a cabo por el desconocimientos en la vida jurídica partiendo de los mismos estatutos del sindicato y la no organización de seminarios que sirvan para establecer la modalidad de administrar con toda la honradez y no solo llegar a administrar un sindicato con la finalidad de poder

hacer de ella un modus vivendi y desfalcarlo cuantas veces quieren y lo deseen, ya que sus mismo socios no conocen a ciencia cierta qué es lo que acontece en la administración. De esto a acontecido en los últimos cuatros años desfalcos administrativos económicos que dan mucho que decir en la vida sindical, lo que no ha acontecido desde su vida jurídica, ya que si fueron administrados por dirigentes conocedores quizás poco de leyes, pero ellos si sabían que administrar mal lo llevaría al desprestigio entre los mismo compañeros de trabajos y de su patrón.

2.7.- LA MEDIACION COMO MECANISMO JURIDICO.

Teniendo en mente que los conflictos de intereses se refieren a novación o modificación de lo pactado en convenio, en caso de discrepancias, la comisión negociadora del convenio ante la falta de acuerdo podrá designar un mediador. Vemos pues que la legitimación la tiene la comisión negociadora.

El procedimiento se inicia designado a un mediador por la comisión negociadora, éste será el presidente de la comisión y será elegido por las partes de mutuo acuerdo de entre los que existen en una lista (lista de mediadores) consensuada por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional. El presidente puede ser designado por las partes antes o después de que surjan desacuerdos, es decir, que el mismo puede ser nombrado con el inicio de las negociaciones que se establecen para negociar la modificación o la creación de norma pactada.

En cuanto a la función de mediación se realiza con ausencia de todo formalismo. Finalizada la negociación con acuerdo o sin acuerdo. Si no hay acuerdo se impone, en todo caso, acudir a los conflictos Laborales.

Vemos pues, que el mediador sólo hace funciones de información, acercamiento de posturas entre las partes, pero en ningún caso sus manifestaciones tienen carácter vinculante.

CAPITULO III

APLICACIÓN DE LA INVESTIGACION.

3.1.- POBLACION A ENCUESTAR.

Para la elaboración del presente trabajo, debemos tomar como base la cantidad de personas que se beneficiarían de la aplicación del mismo, así tendremos a 109 miembros del sindicato de obreros del municipio de santa Elena, de los cuales se tomara una media de 30% de los mismos para la realización de las respectivas entrevistas a fin de determinar la realidad de la problemática.

3.2.- ELABORACION DE LA ENCUESTA.

Fecha: _____

Nombre del Obrero: _____

Cargo que desempeña: _____

Departamento que pertenece: _____

1.- ¿Está satisfecho con su trabajo?

SI NO

2.- ¿Existen conflictos laborales obrero - patrón?

SI NO

3.- ¿Estaría dispuesto a plegar a la huelga por los conflictos que existen?

SI NO

4.- La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña

SI NO

5.- ¿Cuenta con asesoramientos laboral en su trabajo por el Sindicato?

SI NO

3.3.- TABULACION Y PRESENTACION DE RESULTADOS.

Los cuestionarios aplicados nos proporcionaron información relevante en cuanto a la insatisfacción laboral y el incumplimiento de parte del patrón, donde están a punto de generarse un conflicto laboral, así como algunas variables relacionadas con la misma.

1.- ¿Está satisfecho con su trabajo?

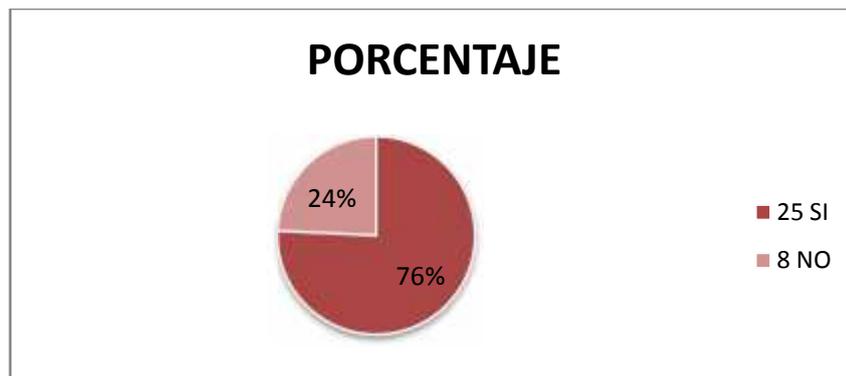
Cuadro No. 1

ENCUESTADOS	VALORACION	PORCENTAJE
25	SI	75,75%
8	NO	24,25%

Fuente: Obreros del Sindicato Unico de Obreros Municipales de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena.

Elaborado por: José Gerardo Gómez Pozo.

Gráfico No. 1



Análisis: El 76% SI, el 24% No, sobre si **¿Está satisfecho con su trabajo?**

En referencia a esta interrogante que se le planteó a los encuestados, podemos darnos cuenta que la gran mayoría se mostro satisfecho con su trabajo, sobre todo por la estabilidad laboral de la que gozan amparados en el XV contrato colectivo

de trabajo, y el código laboral, y el cumplimiento del pago de sus haberes a tiempo.

2.- ¿Existe conflictos laborales Obrero – Patrón?.

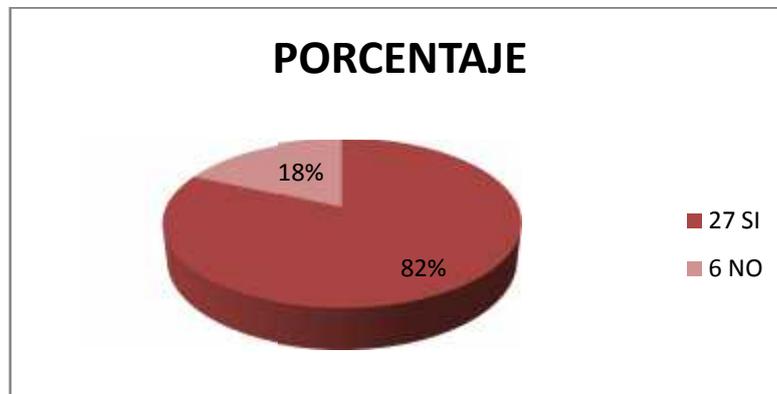
Cuadro No. 2

ENCUESTADOS	VALORACION	PORCENTAJE
27	SI	81,82%
6	NO	18,18%

Fuente: Obreros del Sindicato Unico de Obreros Municipales de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena.

Elaborado por: José Gerardo Gómez Pozo.

Gráfico No. 2



Análisis: El 82% SI, el 18% NO, sobre si **¿Existen conflictos laborales Obrero – Patrón?**

Es visible la realidad del sindicato de obreros de la municipalidad de Santa Elena, la problemática se debe a la politización a la que se quiso llevar a la clase obrera por parte de su dirigencia y el rompimiento de los diálogos con la autoridad de turno, lo que dio paso a el estancamiento de los diálogos que se venían

manteniendo con miras de lograr la firma del XVI contrato colectivo, estancamiento que dura hasta la actualidad.

3.- ¿Estaría dispuesto a plegar a la huelga por los conflictos que existen?

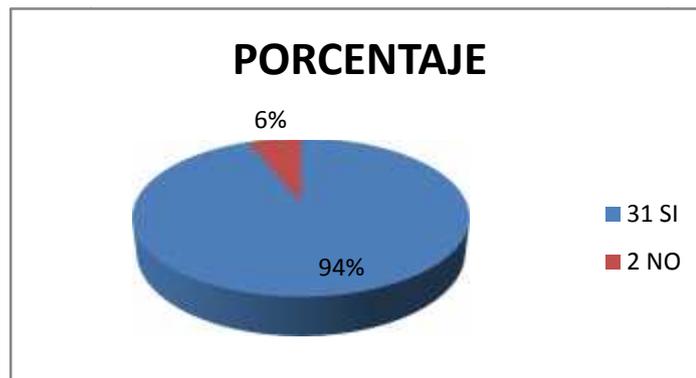
Cuadro No. 3

ENCUESTADOS	VALORACION	PORCENTAJE
31	SI	93,94%
2	NO	6,06%

Fuente: Obreros del Sindicato Único de Obreros Municipales de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena.

Elaborado por: José Gerardo Gómez Pozo.

Gráfico No. 3



Análisis: El 94% SI, y 6% NO, de si ¿Estaría dispuesto a plegar a la huelga por los conflictos que existen?

Como ya lo tratamos en el ítem anterior, nos damos cuenta que la relación entre la dirigencia sindical con la autoridad de turno se ha deteriorado considerablemente, dejando como única salida, la elección de una nueva directiva que sea afín al partido político del alcalde, para evitar una huelga de gran perjuicio para la clase trabajadora y para la comunidad santaelenense.

Dicho rompimiento, trae como consecuencia la no firma del XVI contrato colectivo de trabajo del 2009 -2010, y del XVII contrato colectivo de trabajo correspondiente al año 2011-2012, el no pago del retroactivo de nivelación de salario del año 2007-2008, de conformidad a los dispuesto en el XV contrato colectivo de trabajo y de este mismo contrato el incumplimiento de diferentes clausulas, entre ellas la entrega de uniformes de los años 2010-2011, entre otras

4.- ¿La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña?

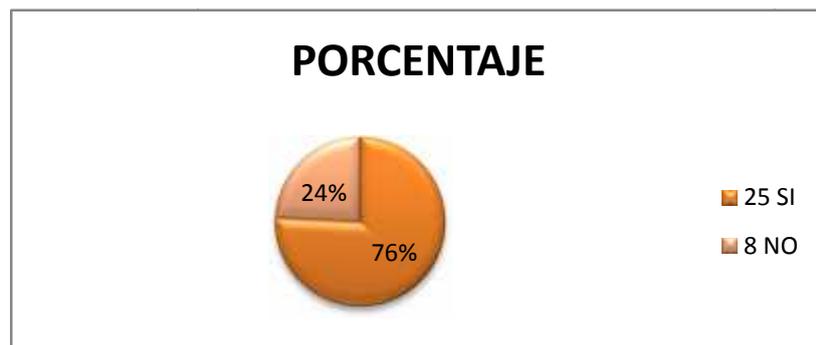
Cuadro No. 4

ENCUESTADOS	VALORACION	PORCENTAJE
25	SI	75,76%
8	NO	24,24%

Fuente: Obreros del Sindicato Unico de Obreros Municipales de la Ilustre Municipalidad de Santa Elena.

Elaborado por: José Gerardo Gómez Pozo.

Gráfico No. 4.



Análisis: el 76% SI, y el 24% NO, de si ¿La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña?

Gracias a los logros obtenidos en el XV contrato colectivo y a su irrestricta aplicación, la clase obrera esta mas que contenta con la remuneración que percibe,

el remanente que está en desacuerdo pertenece al grupo de la dirigencia sindical, y dicho descontento obedece a los intentos de desestabilizar e indisponer a los miembros del sindicato, por ser ellos los causantes en el distanciamiento Obrero – Patrón, aunque se conoce a ciencia cierta la estabilización del Comité Ejecutivo por someter a la clase trabajadora a la política de cierto partido político..

5.- ¿Cuenta con asesoramiento laboral en su trabajo por el Sindicato?

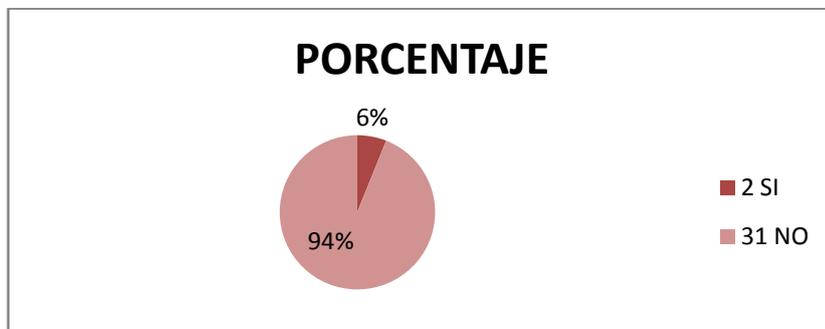
Cuadro No. 5

ENCUESTADOS	VALORACION	PORCENTAJE
2	SI	6,06%
31	NO	93,94%

Fuente: Obreros del Sindsicato Unico de Obreros Municipales de la Ilustre Municipalidad de Sanata Elena.

Elaborado por: José Gerardo Gómez Pozo.

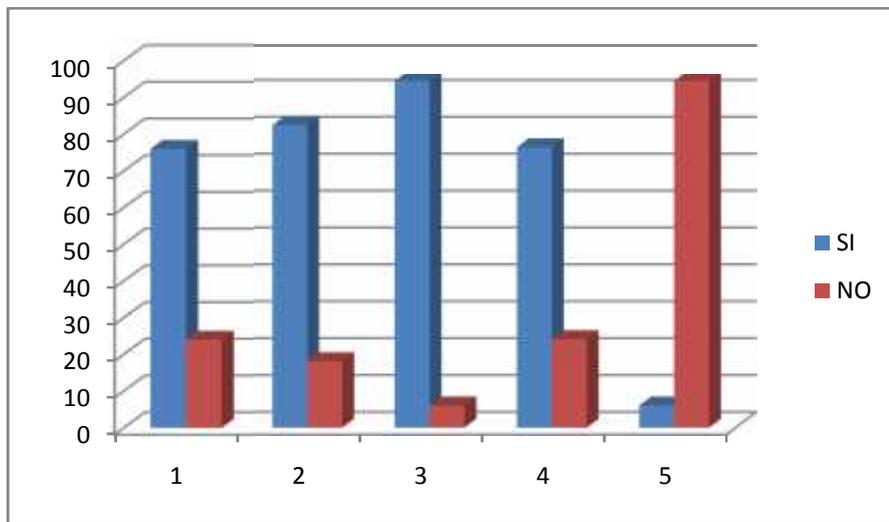
Gráfico No. 5



Análisis: El 94% NO y el 6% SI de si **¿Cuenta con asesoramiento laboral en su trabajo por el Sindicato?**

La desatención a la que se encuentra expuesta la clase obrera obedece a la negligencia e inoperancia de los miembros del comité ejecutivo, los mismos que teniendo los recursos a su alcance, no hacen las gestiones correspondientes para llevar las capacitaciones que los miembros del sindicato necesitan, para poder ser una ayuda en la resolución de los conflictos laborales que se le puedan presentar, ya que está establecido los Seminarios dentro del Contrato Colectivo.

3.3.1- Análisis e interpretación de los resultados.



No. Tema	SI	NO	Pregunta.
1	76	24	¿Está satisfecho con su trabajo?
2	82	18	¿Existen conflictos laborales obrero – patrón?
3	94	6	¿Estaría dispuesto a plegar a la huelga por los – Conflictos que existen?
4	76	24	¿La remuneración que percibe es acorde a las Labores que desempeña?
5	6	94	¿Cuenta con asesoramiento laboral en su trabajo por el Sindicato?

La presente investigación nos arrojó datos relevantes en cuanto a la insatisfacción laboral. La Municipalidad de Santa Elena y el Sindicato de Obreros actualmente se encuentra en una situación crítica y está al punto de ir a un conflicto laboral de alta proporción. Sus principales motivos son el incumplimiento de parte de la Municipalidad ante los obreros, así como la de recursos económicos, esto desencadena una serie de problemas una parte de los obreros ya que los otros gozan por decirse de prebendas por el solo hecho de pertenecer a la línea política del Alcalde, que van desde el atraso de salarios al obrero hasta falta de cumplimiento en el pago del retroactivo y la firma de los contratos colectivos

sexto y séptimo de trabajo. Cómo se puede observar en la investigación realizada todos estos aspectos provocan problemas entre personal así como una gran insatisfacción laboral para todos sus obreros.

Entre las variables relacionadas con la insatisfacción laboral encontradas fueron las siguientes:

La mala relación del Alcalde con los dirigentes del sindicato de obreros: Los Obreros se sienten incómodos en su trabajo al tener que convivir diariamente con los dirigentes y afiliados del otro sindicato, a los cuales los consideran prepotentes y poco amigables.

Como observamos el comportamiento de los dirigentes del sindicato de obreros es uno de los determinantes para la insatisfacción. Se puede decir que la satisfacción del Obrero se incrementa cuando el Alcalde es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño y escucha las opiniones de los obreros.

Recompensas Injustas: Los Obreros consideran que su retribución económica no es suficiente para la calidad y cantidad de trabajo, pues los hacen trabajar en horas extras y en días festivos sin pagarles lo correspondiente por la ley caso de los del equipo caminero. Las condiciones de trabajo para los guardianes, así como los horarios les parecen desfavorables, motivos por los cuales muchos de ellos presentaron su renuncia, sin haber sido liquidados de acuerdo a lo establecido por el Mandato Constituyente No. 8, habiendo sido liquidados por el Contrato Colectivo, a lo que le lleva menor remuneración económica en la liquidación, es esto a que ha llevado a algunos de los renunciante a demandar ante el Juez Décimo séptimo de lo Civil de Santa Elena por una reliquidación, sin embargo algunos de los obreros se ven en la necesidad de seguir laborando bajo tales condiciones a cambio de una remuneración desigual. La investigación realizada arrojó datos de que cuando el salario se ve como justo, con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción.

Condiciones desfavorables de trabajo: Algunos de los obreros de la Municipalidad (guardianes) consideran desfavorables las condiciones de trabajo, lo cual les produce insatisfacción laboral, las condiciones de trabajo para los guardianes es bastante deficiente, debido a los horarios establecidos, frío, humedad, mala higiene en los lugares, etc., el estudio demuestra que los obreros prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos.

Toma de decisiones centralizada: Los obreros se sienten insatisfechos porque sus opiniones no son tomadas en cuenta y no pueden tomar decisiones relacionadas con su área para poder mejorarla. La toma de decisiones se centra en la poca importancia que tiene el sindicato de obreros y no permite que sus afiliados tomen cualquier clase de decisión que crea conveniente, lo cual atrae problemas entre personal. Cuando los obreros pueden aportar ideas para mejorar sus áreas de trabajo se sienten más motivados y aumentan su productividad.

Falta de motivación: Los obreros consideran que no existen políticas ni prácticas que incrementen su motivación al trabajo, si no que por lo contrario, los desmotivan al no cumplir con las promesas hechas en un principio. Cumplir con las promesas hechas a los obreros es muy importante para que los obreros no se desanimen al seguir laborando en la Municipalidad.

Mal clima laboral: Los problemas generales de los obreros provocan que existan riñas y conflictos entre los dirigentes del sindicato lo que da como resultado un ambiente laboral muy pesado y estresante. Podemos decir que la gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles, no es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

Actividades rutinarias: La rusticidad de las actividades provoca insatisfacción y falta de motivación para que los obreros sigan laborando eficientemente. El estudio nos ha revelado que la falta de cambio en las rutinas de las actividades de

los obreros provoca aburrimiento y que se desmotiven y no trabajen con tanta eficiencia.

Otras: Otra variable de insatisfacción reveladas en el estudio fue la de los horarios, ya que los guardianes de la Municipalidad tienen un turno de 00H00 a 08H00 – de 08H00 a 16H00 y de 16H00 a 24H00 rotativo, el cuál es bastante pesado para ellos porque muchos son ya de una edad de más de 60 años y la actividad es rutinaria.

La insatisfacción produce una disminución en la eficiencia organizacional. Definitivamente, como se pudo observar en los resultados del estudio, la insatisfacción laboral atrae consecuencias negativas para la Municipalidad a consecuencia de la irresponsabilidad de sus dirigentes del sindicato de obreros.

Uno de los principales problemas suscitados por la insatisfacción laboral es el de conflictos laborales entre Patrón y Comité Ejecutivo del Sindicato. Periódicamente se presentan conflictos entre ambas partes, debido a inconformidades por parte de los subordinados, esto provoca un atraso en las actividades de cada persona, aumenta la presión y estrés para cada obrero de la organización.

Otro problema consecuente de la insatisfacción es la gran rotación que tiene la Municipalidad a sus obreros. El personal entra a laborar principalmente, por las grandes promesas ofrecidas por parte del Alcalde, una vez laborando un tiempo prudencial y esperando que se cumpla el ofrecimiento de parte del patrón se ven en la triste tarea de renunciar de su trabajo por incumplimiento de las promesas del señor Alcalde y es entonces que mejor se acogen a la jubilación.

Debido a la falta de satisfacción en el trabajo por parte de los obreros, ha habido una baja en la productividad de los mismos. Esta misma reflejada en la baja en el cumplimiento de obras, en la ineficiencia y negligencia en las labores diarias, etc.

La falta de interés en el trabajo ha propiciado que la calidad en el servicio ofrecido a la ciudadanía disminuya, los obreros se quejan el no cumplimiento de las cláusulas pactadas en los contratos.

Los obreros pueden expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un obrero insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa, convirtiendo el clima laboral en un área de riñas y conflictos. En ocasiones la insatisfacción laboral puede conducir a que el obrero le afecte negativamente en su vida personal, afectando en su familia y en sus relaciones sociales con las demás personas.

Finalmente podemos señalar que la insatisfacción laboral, aunque es el principal motivo de la casi inevitable demanda laboral por los conflictos que están latentes y sin ser resueltos a entera satisfacción ha sido un factor crucial para el buen desempeño de la misma. El recurso más importante de toda Municipalidad es precisamente el recurso humano, es el principal motor de las organizaciones, de ahí parte la importancia de procurar mantener un clima laboral agradable, proporcionar las mayores herramientas posibles para que los obreros se sientan satisfechos en sus trabajos. Actualmente las Municipalidades se preocupa cada vez más por tener obreros eventuales satisfechos y productivos, cada vez las Municipalidades procuran evitar la insatisfacción laboral porque saben que atrae consecuencias negativas en su organización.

3.3.2. El desconocimiento de los derechos de los obreros del sindicato Único de Obreros, detectados en la investigación.

Es muy lamentable tratar este tema, ya que da pena y mucha vergüenza en la actualidad referente a quienes dirigen una Institución Sindical.

Este Sindicato por muchos años y porque no decir desde su fundación ha sido administrados por trabajadores totalmente honrados y conocedores de la Ley

laboral, quizás no fueron preparados en abogacía, pero sí estuvieron la suficiente capacitación para prepararse y dar de esta manera un conocimientos laboral y sus derechos a cada obreros, en seminarios que duraban una semana y que eran con carácter obligatorio.

Que decir si conocen los derechos de los obreros dentro de la Municipalidad de Santa Elena que es su Patrón, todos navegan al son de lo que dicen los dirigentes, porque ellos nada saben, lo único que conocen es que todos los días viernes de cada semana tienen que cobrar su salario por haber trabajado. Esto ha llevado al punto que están por desaparecer el sindicato, ya que en la actualidad de los 107 obreros que son afiliados, solo tienen como respaldo 40, ellos son gentes asalariadas para que los respalde, pero al hablar de asalariada, digo son obreros que le pagan para que estén respaldándole a ellos de la manera más descarada, haciéndole beber licores, llevándole a comer un encebollado de mala muerte, de vez en cuando regalándole unos cuantos dólares, como si fueran mendigo, etc.

Entonces digo que el conocimientos de los derechos de los trabajadores, es totalmente nula y es exactamente allí cuando los dirigentes le dicen a los afiliados que el patrón no les quiere atender, que el patrón no quiere discutir o negociar el contrato colectivo, que el patrón no les quiere pagar el retroactivo, que el patrón no les quiere dar el uniforme que les debe de los dos últimos años y de inmediato los incentivan para ir a la huelga, paralizar el trabajo, demandar en la Inspectoría de Trabajo, presentar un Pliego de Peticiones y como el trabajador no conoce cuales son las consecuencias, ellos de inmediato dicen que se haga lo que dicen los dirigentes, esto es lo que sucede, nuestros compañeros hay que **asesorarle con talleres laborales, que conozcan la realidad de lo que es la ley.**

3.3.3.- Recolección y procesamiento de datos.

Los cuestionarios se aplicaron en horas de trabajo presentándose para que sean contestados personalmente, algunos obreros prefirieron guardar su identidad y no

proporcionar sus datos personales como son su nombre y puesto, lo cual fue completamente respetado.

Las preguntas de los cuestionarios fueron planteadas con la finalidad de obtener la información esperada y requerida para poder encontrar las variables que se relacionan con la satisfacción laboral.

Después de haber sido llenado el cuestionario se abordaba al obrero o encuestado para responder a otras preguntas relacionadas con sus respuestas en dichos cuestionarios. Esto fue como una especie de entrevista personal con cada Obrero.

CAPITULO IV

PROPUESTAS.

4.1.- NECESIDAD DE REEDUCAR LOS CONOCIMIENTOS JURIDICOS-LABORALES DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA.

4.1.1. —El Objetivo General es:

* Que los dirigentes conozcan las reglas y conceptos básicos para la solución de conflictos en su vida cotidiana y saberlos aplicar.

* Que conozcan la negociación y el dialogo como creación de condiciones para abrir e incrementar espacios de poder y elevar la capacidad de incidir en todos los niveles y ámbitos de la Municipalidad

* Que conozcan la negociación y mediación como instrumentos que nos permita abordar diferentes conflictos que afectan las relaciones laborales y/o

interpersonales para construir nuevas relaciones basadas en la solidaridad, el respeto y la dignidad humana.

4.2.- DISMINUCION Y PREVENCION DE LOS CONFLICTOS MEDIANTE LA MEDIACION LABORAL.

Con el propósito de integrar a las relaciones laborales los avances de la Solución Alternativa de Conflictos y Autorregulación Laboral, la Dirección del Trabajo a procedido a instalar el primer Centro de Mediación para Conflictos Laborales Colectivos y Conciliación Individual.

Por lo anteriormente expuesto, cabe especificar que la Mediación Laboral, es un modelo de solución de conflictos colectivos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliares por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

Por su parte, la Dirección del Trabajo dispone de mediadores, profesionales especialmente capacitados en técnicas de procedimiento de conflicto y mediación, que contribuyen a buscar soluciones a los conflictos laborales, logrando que las partes involucradas generen las alternativas más apropiadas.

4.2.1.- Las ventajas de la mediación.

Debemos ser muy meticuloso para poder recurrir a este sistema, que para muchos le parece nuevo, pero en la realidad muy poco se ha puesto en práctica, ya los abogados laborales no les conviene, sino que los conflictos se extiendan con la finalidad de poder requerir voluminosos honorarios, estas ventajas son las siguientes:

- 1. Es voluntario: Se funda en la libertad que tienen las partes de solicitar y de mantenerse o no en el proceso.*

2. *Es flexible: Permite a las partes y al mediador establecer las reglas del proceso, salvo ciertos preceptos básicos*
3. *No tiene costo económico: Permite un acceso gratuito tanto a las empresas como a los trabajadores.*
4. *Disminuye el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que pueden traer el conflicto: La confianza deteriorada en las relaciones laborales, puede generar una disminución en la productividad de las empresas.*
5. *Se desarrolla en un ambiente de respeto.*
6. *Promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones:*
7. *La autocomposición permite el protagonismo de los actores laborales en la búsqueda participativa de las soluciones.*

Ahora bien, empleadores y grupos de trabajadores pueden utilizar la Mediación, estos últimos organizados a través de un sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole. 27

4.2.2.-Aplicación de diferentes tipos de mediación.

Cualquiera de las partes debe someterse a estos tipos de mediación, para lo cual detallo los siguientes:

1. **Mediación a petición de parte:** Se inicia a solicitud escrita o verbal, de cualquiera de las partes, ante la Dirección Regional o la Inspectoría respectiva.

2. Mediación programada: Es la que emana desde la propia planificación interna de la Dirección del Trabajo.

3. Mediación reactiva: Se aplica frente a situaciones de emergencia. Se estudia su factibilidad por el Director Regional o el Inspector Provincial.

Cabe tener presente que, durante los conflictos laborales, cualquiera de las partes puede requerir la actuación de buenos oficios de la Dirección del Trabajo.

Esta solicitud produce el efecto de suspender el inicio de la huelga y otorgar a las partes la oportunidad de continuar las negociaciones.

Los obreros o empleadores pueden acceder a este servicio solicitándolo ante la Dirección del Trabajo o la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción respectiva, ya que se dispone de mediadores en todo el país.

A la vez, la Conciliación Individual es un método de solución de conflictos producidos al momento del término de las relaciones individuales de trabajo. Dicho procedimiento se inicia cuando el interesado solicita la intervención de la Dirección del Trabajo, Institución que procura la solución de la disputa por la vía de un acuerdo entre el empleador y trabajador, velando que éste sea justo y oportuno, en el marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

La Dirección del Trabajo dispone de conciliadores, profesionales especialmente capacitados en procedimientos y técnicas de conciliación que contribuyen al acuerdo de los conflictos laborales entre trabajador y empleador.

4.2.3.- ¿Para qué debemos recurrir a la conciliación en los conflictos?

- 1. Oportunidad en la solución del conflicto: El conflicto entre las partes requiere de una pronta solución con un resultado satisfactorio a las expectativas del reclamante y a la vez disminuir el impacto del conflicto en el clima laboral de la empresa.*
- 2. Transparencia en el proceso: Trabajador y empleador son plenamente informados de sus derechos y obligaciones que derivan al término de la relación laboral y de las implicancias de la gestión de la Dirección del Trabajo. Las partes así toman sus decisiones debidamente informadas.*
- 3. Economía para las partes y para el Estado: La solución del conflicto en menor tiempo y por mutuo acuerdo, significa un ahorro de recursos para las partes y también para el Estado, quedando reservado a los Tribunales los conflictos jurídicos de mayor complejidad.*
- 4. Favorece la paz laboral: Las acciones de la Dirección del Trabajo tendientes a velar por el cumplimiento de la normativa legal, permiten restablecer la armonía social de las relaciones en el mundo del trabajo. 28*

4.2.4.- Finalmente para poder acceder a la conciliación, los obreros tiene dos vías:

1. El obrero puede solicitar la Conciliación Individual cuando tras la terminación de su contrato de trabajo no ha acordado con su ex-empleador las condiciones jurídicas y económicas de dicha terminación, por lo que estima le adeudan determinados conceptos y/o está en desacuerdo con la causal de terminación aplicada o la forma de cálculo o pago de las indemnizaciones respectivas.

2. El obrero puede acceder a la Conciliación Individual interponiendo un Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato ante la Inspectoría del trabajo Provincial de la jurisdicción de su ex-empleador o del domicilio del trabajador, si éste se encuentra en una ciudad distinta.

4.3.- RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y SU INCIDENCIA EN EL ÉXITO DE LA CAPACITACION.

“El desarrollo de Recursos Humanos, es un esfuerzo continuo y planeado, para los niveles de competencia de los empleados y el desarrollo organizacional por medios de programas de capacitación y desarrollo prácticas. Se puede referir al desarrollo de Recursos humanos como capacitación y desarrollo simplemente capacitación. El desarrollo incluye aprendizaje que va más allá de la actualidad y el puesto de hoy; tiene un entendimiento de largo plazo, prepara a los obreros para estar al día con la organización que cambia y crece”²⁹

* Describir las técnicas alternativas que permiten la adecuada capacitación del personal en la Municipalidad.

* Reconocer la importancia de la capacitación como factor de mejora del desempeño y competitividad.

* Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerado el obrero.

28.- Bodero Cali Edmundo: La Ciencia y práctica de la Mediación.

29.- Administración de Recursos Humanos de R. Wandy Mondy y Robert M Noé

* Cambiar la actitud del obrero, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los compañeros, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión.

* Proporcionar a la Municipalidad recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.

4.3.1.- El trabajo de Recursos Humanos tiene por Objetivo.

Recursos Humanos tiene como objetivo comprender la importancia de las Capacitaciones Laborales para el éxito de las organizaciones, desempeñando una función central, convirtiéndose en una columna de apoyo en la instrumentación de estrategias.

“Las tecnologías requieren que los obreros afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas. El término capacitación se utiliza con frecuencia o de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras”.³⁰

4.3.2.- Capacitación.-

La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

La capacitación es considerada como un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del puesto que desempeña, y por lo tanto posibilita su desarrollo personal, así como la eficacia, eficiencia y efectividad Municipal a la cual sirve.

La importancia de la capacitación tiene incidencia en varios aspectos como:

- Las actividades de capacitación no solo deberían aplicarse a los obreros sino también a los dirigentes sindicalistas. Ya que capacitar a los obreros consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias.
- Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los obreros están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos, cuando tienen los conocimientos y habilidades labores necesarios, son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo.
- Las necesidades futuras de personal dependerán en gran medida de la capacitación y desarrollo del empleado.
- Una adecuada capacitación ayuda a prevenir accidentes mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- La capacitación genera un cambio de actitud, tanto para sus relaciones personales como laborales, además, mejora su grado de motivación, de seguridad en sí mismo, el nivel de autoestima, etc.

- No todos los beneficios de capacitación se reflejan en la misma empresa. En el ámbito personal los obreros también se benefician de los programas de desarrollo administrativo, les dan a los participantes una opción más amplia de conocimientos, mayor sentido de competencia y de conciencia.

4.3.3.- Modalidad práctica de capacitación.

El Plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades de la empresa:

1. Inducción
2. Capacitación en el puesto de trabajo
3. Cursos internos
4. Seminarios y taller
- 5.- Entrevista para la solución de problemas.
- 6.- Técnicas grupales.

1.- Inducción.- Su objeto es la ambientación inicial al medio social y físico donde trabaja y se programa para todo colaborador. Será ejecutada **de preferencia** por el Jefe Inmediato. El contenido del programa versará como mínimo lo siguiente:

- a.** La Municipalidad, visión, misión, su organización y objetivo social.
- b.** Los derechos y deberes del personal de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.
- c.** Las Normas, Reglamento y Controles.
- d.** El cargo que ocupa, sus funciones y responsabilidades. Otros asuntos relacionados con su cargo.

2.- Capacitación en el puesto de trabajo.- Se desarrollará en el propio puesto de trabajo y mientras el interesado ejecuta sus tareas. La ejecutará el Jefe Inmediato, la instrucción se hará individual o en grupos.

3.- Cursos internos.- Consistirían en eventos de capacitación sobre técnicas y/o temas académicos, científicos, tecnología, u otro tema de interés empresarial, los mismos que se organizarán en la Sede Central del Sindicato auspiciado por la Municipalidad, con la participación en algunos casos de eminentes profesores académicos en materia laboral. **Entiéndase que para denominarlos como tal debe tener como mínimo 40 horas de duración**

4.- Seminarios / Talleres.- Son eventos de corta duración, alrededor de 14 horas en tres fechas y sobre temas puntuales que sirvan para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos, en otros eventos generalmente concurrirán funcionarios de la Sede Central.

5.- Entrevista para la solución de problemas.- Se orienta básicamente al asesoramiento de colaboradores. Los supervisores encargados de capacitación mantienen periódicamente estas estrategias para mejorar la eficiencia en el trabajo de cada individuo. Se usa generalmente en la capacitación de directivos.

6.- Técnicas grupales.- Consiste en ejercicios vivenciales, dinámicas grupales como los juegos de roles, psicodramas, lluvias de ideas, y otros que pueden ser valiosos elementos para llevar a cabo la capacitación de acuerdo a los objetivos planteados

Todo plan de modernización de las empresas, debe sustentarse en una alta inversión en recursos humanos. La capacitación sirve para el desarrollo de las capacidades y habilidades del personal. Hoy son los propios colaboradores quiénes están demandando capacitación en áreas y temas específicos; han asimilado la necesidad de mejorar para incrementar el valor del trabajo diario del obrero.

Un desarrollo de recursos humanos efectivo en una empresa implica planeamiento, estructuración, educación, capacitación para así brindar

*conocimiento, destrezas y compromiso en los miembros y personal al máximo y utilizarlos creativamente como herramientas para brindar poder.*³¹

4.4.- DISEÑO DE TALLERES DE CAPACITACION ENFOCADOS A RESOLVER CONFLICTOS LABORALES EN LOS SINDICATOS DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ELENA.

Todo ser humano nace con cualidades, habilidades y defectos que deben ser equilibrados y desarrollados de acuerdo a la evolución del tiempo, de esta manera estará preparado para la competitividad; sin embargo se vive en una incertidumbre de la competencia por obtener mayor réditos o ventajas socioeconómicas.

La actividad laboral, como en cualquier otra profesión, requiere de avances tecnológicos para mayor desenvolvimiento y tienen la necesidad de prepararse de forma académica- científica, siempre y cuando haya equilibrio en la voluntad, libertad e inteligencia sin exceder en su integridad física e intelectual.

Este programa de Formación y capacitación debe estar cimentado en la ética que no es otra cosa que actuar con transparencia en sus actitudes y aptitudes internas, es decir, es un llamado a la conciencia y procedencia moral y espiritual, y; eficiencia es actuar con rapidez en momentos difíciles, procurando una solución inmediata; este es otro valor que debe caracterizar a la institución municipal representativa.

Como la Municipalidad de Santa Elena es una institución representativa y cuya función entre otras labores es trabajar por el engrandecimiento del Cantón sin recibir a cambio nada de provecho; se propone establecer un programa de formación y capacitación del recurso humano basado en administración de valores en ética y eficiencia, pero para que se lleve a cabo este programa debe constar con la aprobación de los directivos y los agremiados del Sindicato de Obreros.

31.-Administración de Recursos Humanos de R. Wandy Mondy y Robert M Noé

Por regla general el Formador o Formadores deben realizar las programaciones siguiendo los cuatros pasos básicos siguientes:

- 1.- Preparación del colaborador para la formación
- 2.- Demostración y explicación de los procedimientos de trabajo
- 3.- Realización práctica por parte del colaborador (agremiado)
- 4.-Evaluación de la Formación.

A continuación se detalla la información general para su aplicación:

Lugar: Se llevará a cabo en el sitio que decida la Asamblea, siempre y cuando cuente con la capacidad respectiva en relación al número de participantes.

Dirigido a: Todos los obreros que pertenecen a la Municipalidad de Santa Elena y que conformen el cuerpo de agremiados de la institución.

Objetivo: Fortalecer los principios éticos, morales y laborales, así como el proceso de eficiencia, considerando las necesidades de los socios del Sindicato, con la intención de lograr un mayor mejoramiento y desenvolvimiento adecuado en las actividades laborales de los obreros.

Capacitadores: Cada temática contará con un especialista que dictará el programa de formación y capacitación de los Conflictos Laborales y Recurso Humano.

Materiales Didácticos: Equipos de Computación, Infocus, Videos, Pizarras Acrílicas, Papelógrafos, Marcadores, Carpetas, Plumas, copias.

4.4.1.- Lineamiento para elaborar los programas de formación y capacitación.

Toda institución pública o privada debe preparar y actualizar el recurso humano de acuerdo a la evolución del tiempo y del trabajo. La Municipalidad de Santa Elena también debe formar y capacitar a sus obreros.

4.4.2.- Temática de formación y capacitación a los obreros de la municipalidad de Santa Elena.

Cuadro No. 6.

TEMATICA DE FORMACION	PERFIL DE LOS CAPACITADORES
CODIGO DEL TRABAJO.	Abogado laboral. Experiencia mínima 5 años en formación Laboral. Residente en la Provincia de Santa Elena
RELACIONES HUMANAS.	Abogado y Psicólogo o Licenciado en Administración de Empresas. Experiencia mínima 5 años.
SINDICALISMO.	Abogado especializado en Leyes Laborales. Experiencia mínimo 5 años y residente en la Provincia de Santa Elena.
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.CAPITULO LABORAL	Abogado Constitucionalista. Experiencia mínima 5 años en Constitución. Residente en la Provincia de Santa Elena

Se recomienda que para este tema en el futuro se realicen cursos de capacitación laboral para los obreros de la Municipalidad de Santa Elena con la finalidad de desarrollar personal especializado en esta área laboral, obligatorio para lograr la competitividad. Se tomará en cuenta que la SECAP como institución que realiza trabajos de capacitación debería establecer convenios para realizar este tipo de cursos.

4.4.3.-Temática generales para el Sindicato de Obreros.

TEMA 1: CODIGO DEL TRABAJO.

Contenido:

- Efectos del Contrato de Trabajos.
- Dónde y cómo nacen los Conflictos Laborales.
- Aplicación de la Mediación en los Conflictos.
- La responsabilidad del Patrón ante los Trabajadores.
- Cumplimiento de los Contratos Colectivos y Convenios.

TEMA 2.- RELACIONES HUMANAS.

Contenido:

- **Liderazgo y Motivación.**
- **Inteligencia Emocional.**

- **Fundamento para triunfar.**
- **Pensar para actuar.**
- **Pensamiento y acción.**

TEMA 3.- SINDICALISMO.

Contenido:

- **Importancia.**
- **Funciones.**
- **Formación de Líderes.**
- **El fin y los medios del Sindicalismo.**
- **Historia de la O. I. T.**

TEMA 4.- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.

CAPITULO LABORAL.

Contenido.

- **Trabajo y Seguridad Social. Art. 33 y 34.**
- **Formas de Trabajo y su retribución. Art. 325.**

- **Art. 326 y sus numerales.**
- **Art. 327 y 328.**
- **Art. 329, 330, 331, 332 y 333.**

Tiempo de duración de las temáticas planteadas: Cada tema con su contenido serán dictados en un mes con 4 fechas diferentes establecidas para cada grupo con un número máximo de 27 participantes, tomando en cuenta que el número total de participantes será de 109; es decir se desarrollarán 4 talleres y cada uno durará 6 horas, a excepción del último grupo que será de 27 participantes.

El perfil de los facilitadores será con una experiencia mínima de 5 años en cada área a dictar y que sean residentes en la Provincia de Santa Elena.

Recursos económicos: En el rubro de pago a facilitadores (por capacitación) se incluyen los viáticos que corresponden a movilización, alojamiento y alimentación. Cada profesional ganarán \$ 400.00 que viene a ganar por hora la cantidad de \$ 16.66 y se incluirá el valor del IVA.

A continuación se realiza un breve esquema del costo aproximado de la acción a ejecutar en programas de capacitación:

CUADRO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIONES

Cuadro No 7.

DESCRIPCIÓN	No. HORAS	. No. DE TALLE	TOTAL HORAS	COSTO	IVA 12%	TOTAL US S
1.- CODIGO DEL TRABAJO.	6	4	24	\$ 500.00	\$ 60.00	\$ 560.00
2,- RELACIONES. HUMANAS.	6	4	24	\$ 500.00	\$ 60.00	\$ 560.00
3.- SINDICALISMO	6	4	24	\$ 500.00	\$ 60.00	\$ 560.00
CONSTITUCION DE	6	4	24	\$ 500.00	\$ 60.00	\$ 560.00
SUBTOTAL	24	16	96	\$2.000,00	\$ 240.00	\$ 2.240.00

Los proyectos, programas o planes requieren de financiamiento económico, razón por la cual para realizar los programas planteados se ha tomado en cuenta las instituciones afines al sector, de dependencia pública, que pueden contribuir de forma directa al avance desarrollo de la entidad representativa sin fines de lucro, dicho organismos aportarán con la totalidad del costo del Taller (Municipalidad de Santa Elena).

4.4.4.- Objetivos específicos de esta capacitación:

- * Conocer y practicar los métodos de la negociación
- * Ser capaz de identificar los intereses y los problemas detrás del conflicto
- * Identificar los temas de todas las partes
- * Ser capaz de diseñar un proceso de negociación colaborativa
- * Ser capaz a generar y evaluar opciones de la salida del conflicto
- * Conocer y ser capaz de alcanzar en una negociación resoluciones diferentes
- * Conocer la conciliación como una forma especial de resolución alterna de conflictos laborales sobre todo

4.4.5.- La Metodología de la capacitación.

El éxito de los talleres depende principalmente de la participación activa y constante de todos los obreros participantes del taller. De esta forma el capacitador/la capacitadora debe propiciar, de manera sistemática, el aporte individual y especialmente grupal hacia los contenidos de los talleres. Se debe utilizar metodológicas participativas tales como el análisis de casos, los trabajos grupales, las sesiones plenarias, las simulaciones y otras similares.³²

4.4.6.- La evaluación del Taller.

La evaluación utilizada a lo largo del desarrollo del Taller de Mediación y Resolución Alterna de Conflictos-Laborales es de tipo académico, en donde se privilegia la auto-evaluación permanente que realicen los propios participantes acerca del nivel de asimilación de los conocimientos, así como de la capacidad de poner en práctica las habilidades y actitudes exploradas. Asimismo se utilizará la coevaluación entre los mismos participantes, lo cual coadyuvará para que las capacitadoras y los capacitadores tengan mayores criterios para evaluar el logro satisfactorio de los objetivos planteados.

Además se realizará una evaluación de cada participante, al concluir el taller, que consta de los siguientes elementos:

* Asistencia: Se llevará un registro de asistencia diario al principio y final de cada día. Solamente se permitirá ausentarse como máximo durante un período no mayor del 20% del total de la duración del Taller.

* Examen de auto-evaluación pre y post taller: un cuestionario fundamental será aplicado al principio del taller y al final. Este proceso tiene como objetivo una reflexión sobre el proceso de aprendizaje y futuras necesidades de cada participante.

* Examen escrito: se aplicará un examen escrito al final del Taller, con el propósito de resumir los conocimientos abordados durante el Taller.

El obrero es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades. Para poder lograr objetivos y superarse, tiene que aprender mucho más allá del ámbito cognoscitivo: modos de actuar, habilidades, destrezas, aptitudes y técnicas que él requiere para participar en forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida y esfera profesional.

El obrero de nuestra era está plenamente convencido de la necesidad de continuar aprendiendo durante toda su existencia decide libremente qué estudiar, dónde, cuándo y cómo realizar su actividad de aprendizaje. Pero no sólo se limita a participar, sino que también exige un marco teórico de referencia apropiado con metodología, praxis y ambiente que se adapten a su correspondiente proceso educativo; es decir, el obrero aprendiz necesita, y le es imprescindible aprender según los principios que norman.

El quehacer de la capacitación del obreros es la expresión más amplia y completa del concepto de aprendizaje voluntario, puesto que interactuar con suficiente autonomía, sin presiones y disponer de facilidades para adquirir conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas con el fin de lograr objetivos y metas ampliamente discutidos, planificados y programados conjuntamente de manera pertinente y oportuna, está libre de toda condición obligatoria.

4.4.7.- El proceso de la capacitación laboral.

1.- Análisis de tareas: Estudio detallado de un puesto para identificar las habilidades requeridas, de tal manera que se puede instituir un programa de capacitación adecuado, es decir un análisis de los requerimientos del puesto, este análisis es apropiado para determinar necesidades de capacitación del obrero.

2.- Desarrollo de desempeño: Estudio cuidadoso del desempeño para identificar una deficiencia y posteriormente corregirla con el nuevo equipo, un programa de capacitación o cualquier otro ajuste, para ver si esta puede reducir problemas en el desempeño del trabajo encomendado.

“Los empleados toman muchas decisiones que antes se reservaban, sin embargo, sus puestos todavía difieren en que su papel primordial no involucra el logro de objetivos mediante el esfuerzo de otras personas. Sus contribuciones son esencialmente directas y colectivamente vitales para el trabajo y varios servicios, las organizaciones confían fuertemente en sus trabajadores de mayor antigüedad.”

4.4.8.- Determinación de necesidades de capacitación.

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

1.- Evaluación de desempeño.- *Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir no sólo a los obreros que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también averiguar qué sectores de departamental reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.*

2.- Observación.- *Verificar donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipo, atraso con relación al cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.*

3.- Cuestionarios.- *Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación que pongan en evidencia las necesidades de entrenamiento.*

4.- Examen de Obreros.- *Prueba de conocimiento del trabajo de los obreros que ejecutan determinadas funciones o tareas.*

*5.- Modificación de trabajo.- Siempre que se introduzcan modificaciones totales o parciales de la rutina de trabajo, se hace necesario el entrenamiento previo de los obreros en los nuevos métodos y procesos de trabajo.*³³

4.4.9.-Problema de personal.

- Relaciones deficientes entre el personal.
- Número excesivo de quejas.
- Poco o ningún interés por el trabajo.
- Falta de cooperación.
- Faltas y sustituciones
- Errores en la ejecución de órdenes.
- Dificultades en la obtención de buenos elementos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

Una vez analizados los datos obtenidos a través del cuestionario aplicado a los Obreros y al Alcalde de la Municipalidad de Santa Elena se llegó a las siguientes conclusiones:

33.- Gestión Social de Talento Humano de Luz Patricia Martinez

- La Municipalidad de Santa Elena diseña una malas políticas dirigidas al obrero que no permiten establecer los lineamientos que orientan las acciones de la organización con respecto a su personal, contribuyendo de esta manera a no mantener armoniosas relaciones laborales entre la Municipalidad y el sindicato que representa a los obreros. Dentro de esas políticas las que más se cumplen son los privilegios.
- La comunicación entre la Municipalidad y los obreros del Sindicato, en general, presenta aspectos negativos, ya que frecuentemente fluye la mala información entre ambas partes, utilizando varios canales para transmitirla, entre los que prevalecen el queme-importismo; siendo estos canales malos, a juicio de los obreros.. Sin embargo, en la comunicación se presentan algunas barreras, tales como la falta de atención del interlocutor y el uso inadecuado del lenguaje, barreras que afectan en gran medida la efectividad de la comunicación en las relaciones entre las partes.
- En la Municipalidad se han presentado algunos conflictos, básicamente al momento de discutir el Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo; tal conflictos han generado consecuencias negativas como disminución del cumplimiento en el trabajo de parte de los obreros. No obstante, la Municipalidad y el sindicato han resuelto sus diferencias mediante la conciliación de los intereses de las partes, de tal forma que los conflictos no han alcanzado grandes dimensiones ni han deteriorado visiblemente las relaciones laborales, pero se ha quedado estancada la resolución de los conflictos sin viso de dar soluciones de ambas partes.
- La Municipalidad de Santa Elena realiza acciones para motivar al personal, de tal manera que contribuya a la satisfacción de sus necesidades y, en consecuencia, a mantener buenas relaciones laborales con su personal a espalda del Sindicato de Obreros. La Municipalidad ofrece capacitación que contribuye al crecimiento personal y profesional del trabajador; toma en consideración el alto desempeño para ascenderlos a

puestos de mayor responsabilidad, y este mismo criterio es utilizado para otorgar reconocimientos formales, los cuales son entregados en ceremonias especiales. De igual forma, a través del Décimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo vigente (vencido el 31 de Diciembre del 2008) el personal es atendido y estimulado mediante un conjunto de cláusulas que contribuyen a elevar la calidad de vida del obrero y de su grupo familiar entregando la atención médica gratuita en la Clínica Cristo Redentor.

A partir de lo anteriormente expuesto, se puede extraer la siguiente conclusión general:

- Las políticas de personal desarrolladas por la Municipalidad de Santa Elena, los mecanismos de comunicación usados por sus representantes, la forma como se han manejado los conflictos, así como las estrategias para la motivación y satisfacción del obreros, han contribuido con el mantenimiento de unas armoniosas relaciones laborales entre la Municipalidad y sus obreros no así con el sindicato que los agrupa.

RECOMENDACIONES.

Como producto del análisis y las conclusiones antes expuestas, hago las siguientes recomendaciones a la Municipalidad del Cantón Santa Elena y muy especial al señor Alcalde.

- Fomentar la difusión de las principales políticas de la Municipalidad a través de diferentes vías, para que el sindicato y obreros tengan claridad sobre las expectativas entre ellos. Un sencillo boletín periódico podría ser útil para tales efectos.
- Promover mecanismos de comunicación (como el boletín periódico mencionado) que estimule la lectura y la comprensión por parte del obrero

de los mensajes emitidos por la Municipalidad, mediante un diseño atractivo y el uso de un lenguaje sencillo que se adapte a las características del receptor (obreros).

- Ampliar la gama de informaciones que se hace llegar a los obreros, incluyendo misión, visión, valores, objetivos y planes futuros de la Municipalidad, para reforzar la identificación y el compromiso de los obreros con la organización.
- Establecer mecanismos adicionales para el reconocimiento del desempeño de los obreros, de tal manera que se pueda ofrecer tal reconocimiento inmediato por conductas específicas. Los memorandos de felicitación por logros o conductas deseables, responsabilidad en el cumplimiento diarios a su trabajo, el uso de carteleras para los mismos efectos, constituyen buenos mecanismos para mantener motivados a sus obreros y lograr relaciones laborales armoniosas.
- Organizar reuniones periódicas con los representantes del sindicato de obreros para hacerle seguimiento al cumplimiento de los beneficios socioeconómicos establecidos en las cláusulas del Décimo Quinto Contrato Colectivo de Trabajo vigente.
- Se debe establecer una excelente relación y comunicación entre el Jefe de Talento Humano y los obreros de la Municipalidad, ofrecer una buena calidad de vida laboral, definir los objetivos y políticas a los obreros, y más a los que necesiten capacitarse para que tengan una mayor claridad de sus deberes dentro de la Municipalidad.
- Crear una conciencia a todos los obreros de la Municipalidad de Santa Elena, como también a supervisores y jefes de departamentos para hacerles ver que tan importantes son ellos para la Municipalidad, no como obreros sino como Recurso Humano, y por ende la importancia de capacitarlos

para elevar su nivel de optimismo, confianza, logros de metas dentro de la Municipalidad y fuera de ella.

- Los colaboradores después de ser capacitados deben dar síntomas de mejoramiento, de superación lo cual les permitirán alcanzar el éxito deseado.

- Y que la Municipalidad debe cumplir con los compromisos laborales pendientes con los obreros, a lo que les ha llevado a diferentes conflictos laborales y que lo tienen pendiente hasta la presente fecha.

BIBLIOGRAFÍAS.

- ✓ MANUAL DE FORMACIÓN BÁSICA DE MEDIADORES
- ✓ SINDICATO POR RICARDO CAVERO FARFAN
- ✓ LA HOZ TIRADO, RICARDO: DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
- ✓ DICCIONARIO JURIDICO DE DERECHO LABORAL
- ✓ ANGELATS, JOSE ESPANDA: DERECHO DE TRABAJO
- ✓ KROTOSCHIN: TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DE TRABAJO
- ✓ GESTION SOCIAL DE TALENTO HUMANO LUZ PATRICIA MARTINEZ
- ✓ INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO, POR PABLO CORDOVA
- ✓ ASESORIA ARES Y CARBALLO
- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Registro Oficial N°. 449, 20 de Octubre del 2008.
- ✓ CÓDIGO CIVIL ECUATORIANO: Registro Oficial N°. 46, Junio del 2005.

- ✓ LERMA, Héctor Daniel: Metodología de la investigación, propuesta Anteproyecto, proyecto Ecoe, Ediciones Colombia, 2004.

- ✓ MÉNDEZ ÁLVAREZ, Carlos: Metodología: Diseño y Desarrollo del Proceso de investigación, Limusa, Bogotá, 2006.

- ✓ MARTÍNEZ PICHARDO, José: Lineamientos para la Investigación Jurídica, Porrúa, México, 1997.

- ✓ BODERO CALI, Edmundo: La ciencia y practica de la mediación, Seminario, 2009.

- ✓ DOCENTIA ET INVESTIGATIO : Revista de Investigación Jurídica, Lima – Perú 2007.

- ✓ ESTUDIO DE DERECHO DEL TRABAJO: La estabilidad en el empleo y otros, Editorial Roque de Palma, Buenos Aire – Argentina.

- ✓ CUEVA TAMARIZ Carlos Dr. Jurisprudencia ecuatoriana del trabajo, Editorial Talleres Gráficos de la Universidad de Cuenca.

- ✓ VILLEGAS ARBELAEZ Jairo : jurisprudencia Laboral. Librería del Profesional, Bogotá Colombia.
- ✓ OCHOA ANDRADE Guillermo Dr. : Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador., Editorial Jurídica.
- ✓ VADEMECUM CONSTITUYENTE: Mandatos Constituyente No. 2 y 8 del 2008.
- ✓ DECRETO EJECUTIVO No. 1701: 30 de Abril del 2009.
- ✓ CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO XV : Entre la Municipalidad de Santa Elena y el Comité Central Único de Obreros Municipales de Santa Elena, 2008
- ✓ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES: Código del Trabajo Codificado del 2009.
- ✓ FRANCISCO ANDRANGO Juan: Reforma Laboral y Derecho Fundamental, Enciclopedia Libre Wikipedia.

ANEXOS No. 1

**INSTANTE QUE EL SEÑOR LCD. RUBÉN RODRIGUEZ FLORES
SECRETARIO DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO PROVINCIAL DE
SANTA ELENA, MOSTRABA LA DEMANDA POR LA NO FIRMA DEL
DÉCIMO SEXTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**



ANEXO No. 2

**EL SEÑOR AB. ALCIDES MARMOL VALDEZ INSPECTOR
PROVINCIAL DE TRABAJO, MOSTRABA UNA DEMANDA LABORAL**



ANEXO No. 3

**EL AB. ABEL MERA BENITEZ, TUTOR DE MI TESIS, REVISABA LOS
ULTIMOS DOCUMENTOS DE INVESTIGACION.**



ANEXO No.4

**EL AB. ABEL MERA BENITEZ, EN EL MOMENTO QUE ME
ENTREGABA MI TESIS DE GRADO COMPLETAMENTE TERMINADA**



ANEXO No. 5

EL AB. JORGE SORIANO QUIMÍ SECRETARIO DEL JUZGADO DÉCIMO SÉPTIMO DE LO CIVIL DE SANTA ELENA, RECEPTANDO UNA DEMANDA DE RELIQUIDACIÓN DE UN OBRERO MUNICIPAL



ANEXO No. 6

JOSE GERARDO GÓMEZ POZO, ESTÁ CON OBREROS MUNICIPALES DE SANTA ELENA REALIZANDO LA ENCUESTA



ANEXO No. 7

JOSÉ GERARDO GÓMEZ POZO, EL MOMENTO QUE ESTÁ REALIZANDO LA TABULACIÓN DE LA ENCUESTA QUE EFECTUÓ A LOS OBREROS MUNICIPALES DE SANTA ELENA.



ANEXO N° 8

C U E S T I O N A R I O.

No. De Cuestionario: _____

Fecha de aplicación: _____

Hora: _____

Encuesta

Nombre

Obrero:-----**Puesto:**-----

Sexo: F__ M__

1.- ¿Está satisfecho con su trabajo?

SI NO

2.- ¿Existen conflictos laborales obrero - patrón?

SI NO

3.- ¿Estaría dispuesto a plegar a la huelga por los conflictos que existen?

SI NO

4.- La remuneración que percibe es acorde a las labores que desempeña

SI

NO

5.- ¿Cuenta con asesoramientos laboral en su trabajo por el Sindicato?

SI

NO

ANEXO N° 9



Ilustre Municipalidad de Santa Elena

Oficio No. 172-DTH-IMSE-2011

Santa Elena, 28 de mayo de 2011

Licenciado
José Gerardo Gómez Pozo

De mis consideraciones:

En referencia a solicitud de fecha 28 de mayo de 2011, remito a usted nómina de obreros con sus respectivos números de cédula y cargos correspondientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Ab. Julio César Terán Aquino

DIRECTOR DEL TALENTO HUMANO



Adj: Lo indicado
Cc: Archivo

Katty





Ilustre Municipalidad de Santa Elena



NOMINA DE OBREROS MUNICIPALES

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	No. Cédula	CARGO
1	ALEJANDRO RODRÍGUEZ MARCIAL	0901319962	GUARDIAN
2	ASENCIO GONZALEZ PRIMITIVO LEOCADIO	0903592228	GUARDIAN
3	BAQUE CHOEZ JUANA EPIFANIA	0908268592	JARDINERA
4	BAZAN MICENO ARTURO	0904005972	JORNALERO BARRIDO
5	BERNABÉ CRUZ GUSTAVO DAVID	0901209361	CHOFER ESPECIAL
6	BERNABÉ ORRALA GENOVEVA CONSUELO	0908781826	GUARDIAN
7	BORBOR BERNARDINO PABLO HUMBERTO	0916853294	JORNALERO BARRIDO
8	BORBOR FLORES KLEBER PATRICIO	0914806799	INSPECTOR GUARDIANES
9	BORBOR GONZALEZ MIRIAM MIREYA	0914688535	APUNTADOR
10	BORBOR METELLÓN HONORATO MARCELINO	0906255393	MECANICO
11	CARVAJAL JAIME CARLOS RUBEN	0901571174	JEFE DE CUADRILLA
12	COCHEA LINO EMILIO ELENO	0904770138	JORNALERO BARRIDO
13	DEL PEZO ORRALA LUIS ANTONIO	0907853410	GUARDIAN
14	FIGUEROA CLEMENTE MARJA MAGDALENA	0907613905	APUNTADOR
15	FLORES MARTINEZ HIGINTO CLAUDINO	0901204164	GUARDIAN
16	FLORES POZO RIGOBERTO	0901233825	GUARDIAN
17	FRANCO SEVERINO CARLOS REY	0901246140	GUARDIAN
18	GARCIA TIGRERO JOSE BARTOLO	0907894711	JORNALERO BARRIDO
19	GAVINO REYES JOSE VICENTE	0909712838	JORNALERO BARRIDO
20	GOMEZ POZO JOSE GERARDO	0905023198	INSPECTOR GUARDIANES
21	GOMEZ TOMALA WALTER MANUEL	0907451488	GUARDIAN
22	GONZABAY SUAREZ WASHINGTON HUMBERTO	0906580998	GUARDIAN
23	GONZALEZ BORBOR ISIDRO LEONARDO	0907942254	JORNALERO BARRIDO
24	GONZALEZ BORBOR JUAN EFRÉN	0908077043	



AV. 18 DE AGOSTO Y CALLE 10 DE AGOSTO TELF.: 2940868 FAX: 2940374

SANTA ELENA - ECUADOR



Ilustre Municipalidad de Santa Elena



25	GONZALEZ QUIRUMBAY HOLGER SIGIFREDO	0904770500	JARDINERO
26	LAINEZ CABEZAS ELISA MARIA	0911043297	GUARDIAN
27	LAINEZ VERA FREDDY GASTON	0907905756	GUARDIAN
28	LIMONES PEZO SANTIAGO WALTER	0904777919	CHOFER DE PRIMERA
29	LIMONES SORIANO JOSE OSWALDO	0912370483	JARDINERO
30	MALAVE CLEMENTE FAUSTO AMADO	0909182891	GUARDIAN
31	MALAVE ORRALA RICARDO WALBERTO	0908225121	JORNALERO BARRIDO
32	MATEO CRUZ ELIAS FUSTAQUIO	0903420578	GUARDIAN
33	MATEO DOMÍNGUEZ MILTON LORENZO	0908634413	BARRENDERO / APUNTADOR
34	MEDINA REYES MARCIANO ALBERTO	0910796416	BARRENDERO
35	MENDOZA LUCAS ANTONIO JOSE	1302152374	GUARDIAN
36	MEREJILDO BORBOR CARLOS ALBERTO	0901215616	GUARDIAN
37	MEREJILDO REYES JOSE DANILO	0913560579	SUPERVISOR BARRIDO
38	MEREJILDO TOMALA SERAPIO BERNARDO	0910145093	JORNALERO BARRIDO
39	MEREJILDO TOMALA SIMON BOLIVAR	0904633575	GUARDIAN
40	MIRABA COELLO CARMEN MARIA	0905801700	BARRENDERA
41	MONTENEGRO FRANCO TEOFILO HUMBERTO	0901254326	MAESTRO CARPINTERO
42	MONTENEGRO MEREJILDO FREDDY NESTOR	0907071005	BARRENDERO
43	MONTENEGRO ORRALA FRANCISCO MARCOS	0904966736	JARDINERO
44	MUÑOZ BORBOR CARLOS BOLIVAR	0901056333	GUARDIAN
45	MUÑOZ POZO JUANA MAGALY	0913065272	APUNTADOR
46	MUÑOZ YAGUAL BENIGNO	0904776846	JORNALERO BARRIDO
47	MURGA SOLANO LORENZO BENEDICTO	0914550306	ELECTRICISTA
48	OROZCO SAMANIEGO MARIO GILBERTO	0601995343	GUARDIAN
49	ORRALA MALAVE ELENO	0910662287	JORNALERO BARRIDO
50	ORRALA REYES JACINTO LEONEL	0908661432	BARRENDERO



AV. 18 DE AGOSTO Y CALLE 10 DE AGOSTO TELF.: 2940889 FAX: 2940374

SANTA ELENA - ECUADOR



Ilustre Municipalidad de Santa Elena



51	PANCHANA MACIAS BOLIVAR OLMEDO	0904991023	GUARDIAN
52	PANCHANA SICOURT PEDRO AUGUSTO	0901055251	GUARDIAN
53	PIQUAVE TIGRERO MARCISA MARISELA	0916853320	APUNTADOR
54	PITA RODRIGUEZ WASHINGTON GUILLERMO	0901209965	GUARDIAN
55	POZO REYES CARLOS MIGUEL	0907323398	ALBAÑIL
56	RAMIREZ ROSALES JOSE OBDULIO	0908819836	GUARDIAN
57	RAMOS RAMOS EDINSON EDUARDO	0905500377	CARPENTERO
58	REYES AQUINO PEDRO BENITO	0901219444	GUARDIAN
59	REYES BAZAN SANDRA ELIZABETH	0913983581	GUARDIAN
60	REYES BORBOR PABLO ISMAEL	0908182355	JORNALERO BARRIDO
61	REYES MEDINA ANDRES JUSTINO	0910031848	JORNALERO BARRIDO
62	REYES MORALES WASHINGTON SAUL	0915717631	SUPERVISOR BARRIDO
63	REYES TOMALA SANDRO LENIN	0911219889	MAESTRO PINTOR
64	REYES YAGUAL MOISÉS ENRIQUE	0904184348	GUARDIAN
65	RODRIGUEZ BORBOR JOSE GABRIEL	0910934397	AYUDANTE DE OPERADOR RETROEXCAVADOR
66	RODRIGUEZ COCHEA JUSTO NICASIO	0904632437	GUARDIAN
67	RODRIGUEZ FLORES NAZARJO ANTONIO	0908160815	GUARDIAN
68	RODRIGUEZ PITA HUGO FRANKLIN	0907166433	MAESTRO ALBAÑIL
69	RODRIGUEZ REYES VICTOR PLACIDO	0904777935	GUARDIAN
70	RODRIGUEZ ROCAFUERTE PEDRO GUSTAVO	0907009484	GUARDIAN
71	RODRIGUEZ RODRIGUEZ PEDRO IGNACIO	0910108018	MAESTRO ALBAÑIL/ELECTRICISTA
72	RODRIGUEZ SANTOS GUILLERMO EPIFANIO	0905811600	CHOFER ESPECIAL
73	RODRIGUEZ SEVERINO ORLY ENRIQUE	0909562738	GUARDIAN
74	RODRIGUEZ TOMALA MÁXIMO HILARIO	0905113742	GUARDIAN
75	RODRIGUEZ YAGUAL JAVIER GIOVANNI	0915055008	GUARDIAN
76	ROSALES ORTEGA SERGIO ANTONIO	0904021565	GUARDIAN



AV. 18 DE AGOSTO Y CALLE 10 DE AGOSTO TELF: 2940869 FAX: 2940374

SANTA ELENA - ECUADOR



Ilustre Municipalidad de Santa Elena



77	SALINAS VERA JACINTO AMADO	0905656526	GUARDIAN
78	SANTOS RODRIGUEZ JOSE ALEJANDRO	0907963888	JORNALERO BARRIDO
79	SANTOS SILVESTRE MIGUEL	0901262675	JARDINERO
80	SOLANO REYES KLÉBER WILLIAM	0910680834	
81	SOLANO REYES LESTER WILLINGTON	0906754452	GUARDIAN
82	SUAREZ BAZAN JUAN	0909467946	GUARDIAN-JARDINERO
83	SUAREZ DE LA CRUZ FELIX VALENCIA	0906542147	GUARDIAN
84	SUAREZ REYES ROSEVELT LEONEL	0914865225	GUARDIAN
85	SUAREZ SUAREZ CRECENCIO HERMOGENES	0907343990	JORNALERO BARRIDO
86	SUAREZ SUAREZ GABRIEL AGAPITO	0907357800	JORNALERO BARRIDO
87	SUAREZ SUAREZ GUZMÁN BARBOTO	0901267062	BARRENDERO
88	SUAREZ SUAREZ JACINTO RAFAEL	1709034704	GUARDIAN
89	SUAREZ TOMALA NAZARIO CELSO	0901284182	GUARDIAN
90	TERAN AQUINO ROSARIO DEL CARMEN	0914261052	APUNTADOR
91	TIGRERO LINO DIONISIO FAUSTO	0906966445	GUARDIAN
92	TOMALA FLORES HUGO HERMOGENES	0904846201	GUARDIAN
93	TOMALA GUZMÁN MANUEL NESTOR	0909315301	ALBAÑIL
94	TOMALA LAINEZ FERNANDO AGAPITO	0902511740	GUARDIAN
95	TOMALA RICARDO CLAUDIO ELADIO	0901319707	MAESTRO ALBAÑIL
96	TOMALA TOMALA PEDRO JULIO	0901314260	BARRENDERO
97	TRUJILLO RAMÍREZ LUIS ALBERTO	1703435139	OPERADOR RETROEXCAVADORA
98	TUMBACO GONZALEZ UBEN POLICARPIO	0907156384	GUARDIAN
99	VERA MEJELLÓN JOSE ANTONIO	0901217125	GUARDIAN
100	VELLAD ENRIQUEZ JUAN RENE	0901314724	CADENERO
101	VELLAD ORRALA GREGORIO EFRAIM	0907960124	GUARDIAN
102	VELLÓN MALAVE ALBERTO	0907085138	MAESTRO ALBAÑIL GUARDIAN



AV. 18 DE AGOSTO Y CALLE 10 DE AGOSTO TELF: 2940869 FAX: 2940374

SANTA ELENA - ECUADOR



Ilustre Municipalidad de Santa Elena

103	VILLÓN MATEO GERONIMO HONORIO	0901247411	BARRENDERO
104	VILLÓN SALINAS VICTOR HUGO	0901263251	GUARDIAN
105	YAGUAL ALFONSO VICTOR HUGO	0906579200	JORNALERO BARRIDO
106	YAGUAL GOMEZ JACQUELINE CELESTE	0910643113	GUARDIAN
107	ZAMBRANO ALIPIO RODOLFO	0905748380	GUARDIAN

CERTIFICO QUE LOS SEÑORES EN NOMINA LABORAN PARA EL GOBIERNO MUNICIPAL DE SANTA ELENA
COMO OBREROS MUNICIPALES


ALVARO CESAR TERAN AQUINO
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO



AV. 18 DE AGOSTO Y CALLE 10 DE AGOSTO TELF.: 2940869 FAX: 2940374

SANTA ELENA - ECUADOR

ANEXO N° 10



Enrico (5)

SEÑOR JUEZ DECIMO SEPTIMO DE LO CIVIL DE SANTA ELENA.-

Yo, JACINTO MODESTO ORRALA LAINEZ, portador de la cédula de ciudadanía # 090123196-9, ante Usted respetuosamente comparezco y deduzco la siguiente acción:

I

Mis nombres y apellidos son: JACINTO MODESTO ORRALA LAINEZ, mayor de edad, de estado civil casado, de profesión jubilado y con domicilio en la calle Sucre entre Olmedo y Chimborazo, del Cantón Santa Elena.-

II

La demandada responde a los nombres de: I. MUNICIPALIDAD DEL CANTON SANTA ELENA, cuyos representantes legales son: ING. OTTO VERA PALACIOS y ABOGADA LINA BARRETO JUEZ, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Síndica Municipal, respectivamente, con domicilio en la Avenida 18 de Agosto y calle 10 de agosto frente al Parque Central, del Cantón Santa Elena.

III

ANTECEDENTES

Que ingrese a laborar el 1 de diciembre de 1979 hasta el 31 de julio del 2010, para prestar mis servicios lícitos y personales en la I. Municipalidad del Cantón Santa Elena, en calidad de obrero municipal, siendo mi último sueldo el de \$ 743,00 dólares.-

Que el 11 de julio del año 2008 a las 09H09, el Tribunal de Conciliación que conoció la reclamación del contrato colectivo de trabajo, seguida por el Comité Central Único de los Obreros Municipales del Cantón Santa Elena contra nuestra empleadora, dictó sentencia en que aprueba el acuerdo en la audiencia de conciliación, sentencia en la cual se determinan las nuevas cláusulas del contrato colectivo que debe regir las relaciones obreros-patronales.-

Mi patrono me solicito, como también lo hizo con otros obreros, nos acojamos a la renuncia voluntaria para poder gozar de la jubilación Patronal, manifestándonos que se nos iba a reconocer todos y cada uno de los derechos contemplados en el contrato colectivo y en las leyes, bajo la premisa de que el contrato colectivo es fuente de derecho y obligaciones que deben ser observados por las partes y que la constitución prohíbe su modificación, desconocimiento o menoscabo unilateral. Los beneficios e

indemnizaciones convenidas en el contrato colectivo deben ser cumplidos y reconocidos por el sector patronal, pues el contrato es ley para las partes.-

Sin embargo, pese a que los derechos contemplados en los contratos colectivos son irrenunciables, por tanto, aún cuando el trabajador ya hubiese cesado de trabajar para el patrono, en el caso de que no hubiera hecho uso de determinados derechos contemplados en el contrato colectivo, en razón del principio de que, en caso de duda se debe estar a favor del trabajador, si esos derechos no se hubiesen incorporados en una acta de finiquito que pone fin a la relación laboral, la ley permite que esa acta pueda ser impugnada, para que se proceda por parte del operador judicial a que se le reconozca tales derechos.

Hago esta acotación, porque los señores jueces deben respeto y obediencia a la Constitución, deben constituirse en el marco referencial válido para en su razonamiento jurídico ir constituyendo la sentencia o fallo, hago esta acotación porque no en pocas ocasiones se ignora esta premisa indispensable y se satisface con sus conocimiento de las otras áreas del derecho, lo lógico es entender que el Juez está estrechamente vinculado a la ley fundamental, porque constituye y son los guardianes de la Constitución, tienen que velar porque el texto constitucional que tiene una aplicación concreta y real, tanto es así que estos mandatos constitucionales se ven reflejados en los Arts. 4, 5 y 7 del Código del trabajo, pues estos ordenamientos guardan perfecta armonía con la Constitución Política y permiten que los derechos fundamentales de los trabajadores tengan vigencia efectiva y que de producirse violaciones deben ser reparados mediante el camino de las garantías procesales, en mi caso presenté amparado en el Art. 185 del Código del trabajo, una notificación mediante renuncia, haciéndole conocer con la debida anticipación a mi patrono de que renunciaba a mi cargo para acogerme a la jubilación patronal de conformidad con el Art. 216 del Código del Trabajo y la que me otorga el IESS.-

En la cláusula XXXI del XV del Contrato Colectivo se establece que se pagarán la suma de \$ 300,00 dólares por cada año de servicio. En estos casos se deberá sumar los beneficios que por liquidación de ley le corresponde.

En el mismo contrato colectivo, en su cláusula XVII, dispone que la empleadora se compromete a incorporar al contrato colectivo los mandatos constituyentes, sin embargo, en la acta de finiquito que se elaboró no se pagó el monto establecido en el Art. 8 del Mandato Constituyente # 2, "estipula que se pagará en caso de renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, la suma de siete salarios unificados"; es decir \$ 240 x 210 salarios que dan un total de \$ 50.400,00, que no me-han sido contemplados en el Acta de Finiquito; por lo que impugno la mencionada acta, porque el acta misma contiene renuncia de derechos establecido en el contrato



cole:
Man:
con:
Ser:
tra:
los:
los:
la:
bor:
es:
vól:

de:
R:
M:
L:
d:
d:
3:
C:

José (D)

idos
son
ra el
chos
la se
una
ser
ozca

e la
nto
ocas
las
do a
que,
así
del
tica
va y
rias
una
mi
de

le \$
rios

se
do,
del
o
ste
no
da
to

colectivo que es ley para las partes al no haberse contemplados los valores del Mandato Ocho y la bonificación del art. 185 del Código del Trabajo, tomando en consideración los fallos de triple reiteración, como los publicados en la Gaceta Judicial, Serie XVI, # 14, pág. 3892 que determina que el Art. 592 del Código del Trabajo, permite al trabajador impugnar el documento de finiquito si en ella se incumple con cualquiera de los presupuestos o requisitos para su validez, pues no se han considerado en dicha acta los valores como tengo indicado, contemplado en el Art. 8 del Mandato 2, en relación con la cláusula XVII del XV contrato colectivo, como tampoco se me pagaron las bonificaciones del Art. 185 del Código del Trabajo, por lo que tengo derecho a reclamar esos valores e impugnar el acta de finiquito, como así lo hago, la misma que carece de validez por haberse evadido valores y derechos contemplados en el Contrato Colectivo.

IV

DEMANDA

Con estos antecedentes acudo ante su Autoridad a demandar como en efecto demando de conformidad a la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial No. 146 del 13 de Agosto del 2003 y 584 del Código de Trabajo, a la **MUNICIPALIDAD DEL CANTON SANTA ELENA**, en las personas de sus Representantes Legales, señores **ING. OTTO VERA PALACIOS Y AB. LINA BARRETO JUEZ**, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Sindica, a quien también demandamos por sí y por los derechos que representan y por su responsabilidad solidaria de conformidad con el Art. 36 del Código del Trabajo, para que previo el trámite de ley y en sentencia sean condenados a pagarme los siguientes valores

1- Bonificación del Art. 8, del Mandato 2, la suma de	\$ 50.400,00
2- Bonificación del Art. 185 del Código del Trabajo, la suma de.....	\$ 3.073,00
TOTAL	\$ 53.473,00

Reclamo las costas procesales y los honorarios de mi Abogado Defensor y los intereses legales sobre los beneficios sociales que no han sido pagados oportunamente, de conformidad con el Art. 611 del Código del Trabajo.-

V
CUANTIA

La cuantía de la presente demanda es de: CINCUENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y TRES 00/100 (58.473,00)

VI
CITACION

Que se cite con la presente demanda a la l. MUNICIPALIDAD DEL CANTON SANTA ELENA, representada por los señores ING. OTTO VERA PALACIOS Y AB. LINA BARRETO JUEZ, en sus calidades de Alcalde y Procuradora Sindica Municipal, así como también se lo citarán por su responsabilidad solidaria, con domicilio en la Avenida 18 de Agosto y calle 10 de Agosto, frente al Parque Central de Santa Elena.

VII

Recibiré notificaciones en las puertas de su despacho y autorizo a los Letrado que suscriben conmigo, profesionales a quien autorizo para que con su sola firma presenten cuantos escritos sean necesarios en la defensa de mis derechos.-

Es Justicia,


Ab. Jorge Merchán Niguelones
REG. 241-020123




Ab. Fernando Solano Lemos
REG. 5221-040125


Ab. Duris Gevianes de Mucillo
REG. 00047 CASE



FUNCION JUDICIAL
DISTRITO GUAYAS

Site (2)

RECORRIDO de la Comisado 17a lo Civil y Mercantil de Santa Elena,
a los veintidós días del mes de noviembre del año del mil diez
y los dieciséis horas, con copias de ley, copia de cédula de al-
destinación y certificado de votación, y copias de credenciales de
registro. - Lo certifico. -

[Signature]
D. José A. Chaves Rojas
Abogado de nombre y apellido
de la Corte de Santa Elena



MIL

NTA
ETD
re lo
calle

que
ten

Leona



