



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A DERECHOS
SINDICALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE LA OCUPACIÓN
LABORAL

ROMERO FERNANDEZ CHRISTEL GABRIELA

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA


ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A
DERECHOS SINDICALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE
LA OCUPACIÓN LABORAL

ROMERO FERNANDEZ CHRISTEL GABRIELA


MACHALA
2017

Nota de aceptación:

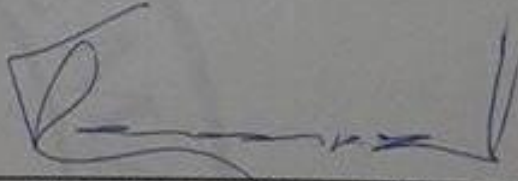
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A DERECHOS SINDICALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE LA OCUPACIÓN LABORAL, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
TUTOR - ESPECIALISTA 1



BARREZUETA-PALACIOS CARLOS JAVIER
0701327231
ESPECIALISTA 2



RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUEL
0702658717
ESPECIALISTA 3

Machala, 10 de febrero de 2017

Urkund Analysis Result

Analysed Document: ROMERO FERNANDEZ CHRISTEL GABRIELA.docx (D25088965)
Submitted: 2017-01-18 15:46:00
Submitted By: christel-romero@hotmail.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

GARCIA CABRERA ANA EUNICE.docx (D25072801)
CAFE LA REINA FINAL.docx (D22841491)
TESIS FINAL PARA ENTREGA.doc (D12020209)
laboral.edisson moran .docx (D24616042)

Instances where selected sources appear:

5

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, ROMERO FERNANDEZ CHRISTEL GABRIELA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A DERECHOS SINDICALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE LA OCUPACIÓN LABORAL, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

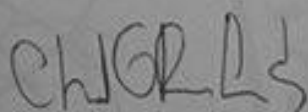
La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 10 de febrero de 2017



ROMERO FERNANDEZ CHRISTEL GABRIELA
0704497627

I. AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo dejo constancia de mi agradecimiento infinito a la Universidad Técnica de Machala, a sus directivos y al personal docente que han permitido que uno de mis más importantes aspiraciones y metas de mi vida haya podido llegar a un feliz término. A mis compañeros/as, mi fervoroso agradecimientos por la amistad, compañerismo y generosidad compartida durante todos estos años.

II. DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico primero a Dios por darme la vida y la capacidad para poder realizar mis estudios. A mi familia, en especial a mis padres ya que fueron parte del apoyo constante en estos 4 años de estudio, a mis hermanos quienes me motivaron a salir adelante dándome fuerzas para no darme por vencida. Como no dejar de lado a mis abuelos quienes me brindaban su apoyo constante.

A mis amigos, mis próximos colegas, con los cuales compartí las aulas de clase y diferentes trabajos, recordando que siempre nos brindábamos apoyo mutuo y anhelábamos el gran día de nuestra graduación. A mis profesores quienes me llenaron de varios conocimientos para poder compartirlos en el ámbito profesional

Y en especial a la nueva persona que le da luz a mi vida, mi hija Martina Elizabeth, este título te lo dedico a ti mi niña hermosa para que te sientas muy orgullosa de tu mami y poder ser el motivo para que también salgas adelante.

III. RESUMEN

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A DERECHOS SINDICALES LABORALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE LA OCUPACIÓN LABORAL”.

Autor: Christel Gabriela Romero Fernández.

Tutor: Dr. Guido Ecuador Peña Armijos.

Dentro del Área Investigativa del Derecho y por considerar que el Derecho Laboral es una de las áreas de mayor controversia no solo jurídica, sino también social y económica a nivel mundial, el presente trabajo se centrará en la Estabilidad Laboral de los Jefes Sindicales, y en el derecho solemnemente garantizado en la Constitución de la República de la Libre agrupación y asociación, y el derecho a Formar Sindicatos de Trabajo; mucha información encontramos respecto a la formación de los sindicatos laborales, sus orígenes liberales el mismo que se encuentra relacionado con el nacimiento empresarial que conocemos hoy en día; el DESPIDO INEFICAZ busca garantizar las actividades laborales en los sectores que se encuentren vulnerables, la norma indica las Mujeres embarazadas y Lactantes, los Jefes Sindicales, y las personas que se ven discriminadas; por cuanto de acuerdo a los presentes temas **La Normativa de los Sindicatos**, dentro de las leyes ordinarias, superiores y los tratados y convenios internacionales, **Beneficios de ser Jefe Sindical**, la promoción de crear sindicatos laborales, los requisitos para integrar un sindicato laboral, **El despido Ineficaz**, su definición, el alcance del despido ineficaz, los efectos en las liquidaciones laborales en razón del despido ineficaz, los reglamentos laborales, los contratos laborales y los reglamentos de trabajo, y las conductas inapropiadas e ineptas en los puestos de trabajo; dentro del presente trabajo también tenemos la Conclusión del reactivo planteado y las recomendaciones, se busca analizar tanto la estabilidad laboral como las conductas de los trabajadores dentro de la empresa en razón del cumplimiento de los Reglamentos Laborales.

Palabras Clave: Sindicatos Laborales, Despido Ineficaz, Despido Intempestivo, Conductas de Ineptitud, Reglamentos de Trabajo Interno.

IV. ABSTRACT

“LEGAL ANALYSIS OF INEFFICIENT NOTICE BY LABOR TRADE UNION LAW AND THE CONDUCT OF INEPTITUDE LABOR OCCUPATION”.

Author: Christel Gabriela Romero Fernández.

Advisor: Dr. Guido Ecuador Peña Armijos.

Within the Research Area of Law and considering that Labor Law is one of the areas of greatest controversy not only legal, but also social and economic worldwide, this paper will focus on the Labor Stability of Trade Union Heads, and in the right solemnly guaranteed in the Constitution of the Republic of Free association, with the right to form Trade Unions. We can find more information regarding the formation of labor unions, its liberal origins that is related to the birth of business that we know today, and inefficient guarantees/work activities in vulnerable sectors. The standard indicates: pregnant women and Infants, Trade Union Heads, and people who are discriminated against; In accordance with the present subjects: The Normative of the Trade Unions, within the ordinary laws, superiors and the international treaties and conventions. Benefits of being Head of Trade Union is, promoting the creation of labor unions, creating requirements for comprehensive labor unions. Ineffective dismissal, its meaning, the scope of ineffective dismissal, and also the effects on labor settlements as a result of ineffective dismissal. The effects on labor settlements due to ineffective dismissal, is labor contracts and labor regulations, including inappropriate and unaccepted behavior inside the workplace; Within the present work also we have the Conclusion of the raised reagent and the recommendations. It is right and accepted to analyze both the labor stability and the behavior of the workers within the company due to compliance with the Labor Regulations.

Keywords: Labor Unions, Ineffective Layoff, Untimely Dismissal, Ineptitude Behaviors, Internal Work Regulations.

ÍNDICE

Tema	Página
I. AGRADECIMIENTO.....	II
II. DEDICATORIA.....	III
III. RESUMEN	IV
IV. ABSTRACT.....	V
V. INTRODUCCIÓN.....	1
VI. DESARROLLO.....	3
6.1 LA NORMATIVA DE LOS SINDICATOS.....	4
6.1.1 Sindicatos Laborales.....	5
6.1.2 Beneficios de ser Jefe Sindical.....	6
6.1.3 Requisitos para formar Sindicatos.....	6
6.1.4 Estabilidad Laboral.....	7
6.2 TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y PRUEBA LABORAL.....	8
6.2.1 Medios de Prueba.....	8
6.2.2 El reglamento de trabajo interno.....	9
6.2.2.1 Las prohibiciones de los trabajadores en la empresa.....	9
6.2.2.2 Causales de Visto Bueno.....	10
6.2.3 Despido Intempestivo.....	11
6.2.4 Despido Ineficaz.....	11
6.2.5 El contrato de trabajo.....	12
6.2.6 El Contrato Colectivo.....	13
6.2.7 Características del Contrato de Trabajo Colectivo.....	14
VII. RESPUESTA DEL CASO PRÁCTICO PLANTEADO.....	16
VIII. CONCLUSIÓN.....	17
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	18
X. ANEXOS.....	21

V. INTRODUCCIÓN.

Muchas cosas han cambiado en el transcurso de los últimos años en razón de los derechos de asociación; hablar de los derechos sindicales es remontarnos al pasado y recordar como los líderes políticos se forjaban desde la maquinaria o desde la producción quienes alzaban la voz y reunían a sus compañeros de trabajo con el fin de alcanzar la protección de los derechos que muy poco se veían reconocidos y respetados.

El presente trabajo no solo pretende remontarse al pasado, y discutir sobre la época de oro de los grupos sindicales, sino analizar el momento actual en donde las diferentes normativas ya buscan la regulación de los interés individuales con el trabajador dentro de un país con los derechos democráticos reconocer las libertades de agrupación y de asociación demuestra un equilibrio en la sociedad pero el hecho del mismo implica, que se pierda la costumbre, o en muchos de los casos los empresarios consideren que al no tener problemas laborales ni económicos con los trabajadores, el hecho de que se formen sindicatos en su empresa signifique sublevación y baja producción para la empresa.

Enfocaremos el trabajo en la capacidad sindical, en los requisitos que se necesitan para formar un sindicato, en las garantías constitucionales que protegen el derecho de libertad sindical, y las formas de promover que en las grandes empresas se sigan formando y manteniendo los sindicatos como dos bases para la protección de los derechos el primero el estado desde el orden rector y el segundo los sindicatos como medio de información directa ante la violación de los derechos laborales.

El inicio de la protección de los derechos inicia con la firma de los contratos individuales y colectivos, el fin de los derechos laborales es alcanzar la ansiada justicia social, con el fin de garantizar los derechos; por cuanto se mantendrán en la norma nacional y en los instrumentos internacionales las actitudes y actividades anti sindicalistas. Por cuanto hablar de problemas laborales de un grupo de trabajadores comprende algo más que estudiar los efectos del despido ineficaz, sino estudiar los medios conciliatorios y las alternativas de solución de conflictos como la mediación.

La técnica de investigación que se utilizó en este trabajo son el estudio de doctrina y diversos trabajos científicos, como tesis, revistas científicas y normas y sentencia en derecho comparado, el desarrollo del trabajo busca tomar los temas de mayor importancia con el fin de alcanzar la estabilidad laboral de los jefes sindicales y de las personas pertenecientes a los sindicatos.

ANALISIS JURIDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE A DERECHOS SINDICALES Y LAS CONDUCTAS DE INEPTITUD DE LA OCUPACION LABORAL.

Reactivo a Resolver

Despido ineficaz.-

“Juan Arévalo ex trabajador de la empresa Cartonera “El Oro” con 60 trabajadores registrados, con un tiempo de trabajo de 16 años y 7 meses desde el 12 de Marzo del 2000 hasta Octubre del 2016, último sueldo de \$600, y con la actividad de operador de máquinas, a quien se **DESPIDIO INTEMPESTIVAMENTE** justo cuando se presentó el acta de constitución y en la liquidación no se le quedo debiendo ningún valor pues todos los beneficios ya se habían cancelado, el motivo del despido ineficaz fue porque según su jefe directo Gerente General Sr. Pedro Solorzano, el trabajador tenía una pésima actitud e intentaba sublevar a los demás trabajadores, abandonando las labores por las cuales fue contratado, y excusando su actitud con el deseo de formar un Sindicato Laboral.

Sabiendo que existe un despido intempestivo por la formación de un sindicato laboral. ¿Qué medidas debe tomar el trabajador para poder apelar dicha causal de despido, la cual afecta sus derechos laborales?

VI. DESARROLLO.

Según Hans Kelsen, en su trabajo "Teoría Pura del Derecho"; define al derecho como "El orden coactivo y soberano de la conducta".

Enaltecer el derecho como una ciencia, es vislumbrar los nuevos paradigmas del derecho en pro del hombre y en pro de la naturaleza, los nuevos conflictos sociales pueden ser los mismos conflictos sociales que han ocurrido hace unos veinte años pues el derecho una de las fuentes del derecho es la costumbre, pero también existen nuevos problemas sociales que deben ser legibles.

El Derecho Laboral según Cabanellas de la Torres manifiesta:

“(...) Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y cuando atañe a los profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral” (Cabanellas, 2007)

El presente trabajo tiene con finalidad del demostrar la evolución del derecho laboral en nuestro país, américa y en el resto del mundo, iniciando, con la industrialización de la fuerza trabajo en Europa, en donde el trabajador era sobre explotado, en fábricas que eran lugares de confinamiento, que en muchas ocasiones la insalubridad imperaba, lo habitual y normal era encontrarse en aquellas fábricas, a mujeres y niños, laborando por extensas jornadas, es así que en Inglaterra en 1834 se conforma la “LA UNIÓN DE SINDICATOS Y OFICIOS”, que luego de su desaparición se conforma la “ASOCIACION INTERNASCIONAL DE LOS TRABAJADORES”.

La necesidad que tenemos de estudiar, una de las ramas del derecho, que para el presente ejercicio es el derecho laboral, y el análisis de la situación jurídica de los trabajadores en general, y se evite la violación de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República del Ecuador..

Por lo cual dentro del presente análisis encontraos tres temas fundamentales de estudio, el cual está relacionado con los derechos y garantías que tienen los trabajadores

Los sindicatos laborales tienen su origen luego de una ardua lucha social, en un escenario donde lo económico predominaba a lo humano, para ello el trabajador era solo una herramienta la que se podía descartar o utilizar, la revolución Obrera nace del inconformismo de la clase trabajadora que cansado del abuso del capital decide alzar su voz de protesta, y al mismo tiempo surgen pensadores que refieren o hacen mención a la equidad social a una utopía social, entre los pensadores de la época destaca en 1867 Karl Max con su obra “El Capital” , el que hace referencia al salario donde anuncia la “clave de la distinción entre la fuerza de trabajo y el trabajo” El capitalista paga el valor de la fuerza de trabajo durante la jornada laboral, De manera que una

parte de la jornada laboral, el asalariado trabaja para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, durante la jornada laboral, De manera que una parte de la jornada laboral, el salariado trabaja para reproducir el valor de su fuerza de trabajo durante la jornada laboral, y la otra parte trabaja gratis para el capitalista. (Marx, 2010)

6.1 La Normativa de los Sindicatos.

En nuestro país la normativa vigente, en relación a los derechos sindicales son la Constitución y el Código de trabajo, además de ello los diferentes tratados e instrumentos internacionales en especial los que tienen que ver con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de los cuales sus estudios y conferencias serán fuente de esta investigación.

Dentro de un Análisis con la actual Constitución 2008 y la anterior Constitución de 1998 encontramos que esta última no identifica a los derechos sindicales dentro de su normativa, no la reconoce ampliamente y no indica que se tomaran medidas antisindicales en contra de los empleadores de forma directa, menciona en su **Artículo 23**, sobre los derechos civiles, que “Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes: **15.-** El derecho a dirigir quejas y peticiones a las autoridades, **17.-** La libertad de trabajo, **19.-** La libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos.” En el **Artículo 35** en la Sección del Trabajo en su numeral 9 indica que “Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado.” (Constitución Ecuador , 1998), Como podemos notar lo que indica la Antigua Constitución en su apartado “TRABAJO” notamos que se garantiza el derecho a agruparse, pero si bien es cierto un sindicato es un grupo de personas, una agrupación no es lo mismo que un sindicato pues un sindicato tiene personería jurídica.

¿Qué es la Personería Jurídica? La palabra personería, viene de la palabra persona o personalidad de allí que con Jurídica, entendemos que se trataría de la persona jurídica en sí, la diferencia radica en que las Agrupaciones pueden ser o no registradas pero la personalidad jurídica es el revestimiento legal que tienen para poder ejercer o hacer cumplir sus derechos y obligaciones; en la Sentencia No. 78-2000, de 11 de marzo de 2003, publicada en la Gaceta Judicial 13, de 11-mar-2003 dice “por personería en cambio se entiende la capacidad legal de comparecer en juicio, así como también el de representación legal y suficiente para litigar” (Palacio, 2015).

La diferencia con la Constitución del 1998 y nuestra actual Constitución 2008 es que la misma protege el derecho al trabajo, pero también asegura el derecho a la creación de grupos sindicales en el Artículo 326, indica cuáles serán los principios bases para la protección de los derechos laborales, desde la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el tipo o lugar propicio de trabajo hablando de un ambiente saludable, de seguridad y armonía laboral y en su numeral 7 indica “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” en el numeral catorce del mismo

artículo indica “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” (CONSTITUCION , 2008)

Actualmente los sindicatos laborales son netamente protegidos, en caso de que los empleadores tomen represalias en contra de los jefes sindicales estos no pueden ser despedidos, aquí el tema de estudio nuestro porque la defensa ha ido más allá del despido intempestivo, ha ido a formar una nueva institución conocida como despido ineficaz, dentro de las garantías para la constitución de los sindicatos, está el estímulo de parte del estado para formarlos, la elección y los ejercicios democráticos en los mismos, además de ello en el caso de los contratos colectivos, se manifiesta que se deben utilizar los tribunales de conciliación y arbitraje.

6.1.1 Sindicatos Laborales.

Como y conocemos los sindicatos laborales, son agrupaciones con el fin de buscar los derechos de los trabajadores, a lo largo de la historia se lo han conocido con diferentes nombre por ejemplo en Luxemburgo, se los denominaron como CONSEJO DE FABRICA, siendo este uno de los primeros organismos obreros por los años 1919, al igual que en muchos países se los podían organizar cuando las empresas tengan al menos 50 trabajadores. (Cabanellas, 2007)

Dentro del derecho laboral, hablar del sindicatos se lo entenderá como sindicatos de todos los trabajadores, si bien es cierto los sindicatos iniciaron siendo solo de la clase obrera de operación de maquinaria, pero debe entenderse como una organización de los trabajadores fuese cual fuese la actividad productiva que realicen, con lo cual debemos entender cuáles son las prácticas laborales sindicales que se utilizan en la organización, y están desde establecer alianzas y emprender acciones políticas con otros sindicatos o con los mismos patronos, razón por la cual se debe visionar al pasado la existencia de los sindicatos, siendo un grupo de trabajadores, ciudadanos con las exigencias no solo laborales sino de una vida digna cuyo sueño es mejorar la calidad de vida de sus familiares, la lucha de clases está presente y poder presentar a un candidato político nacido en un sindicato como representante de un pueblo trabajador no debe ser una idea alejada de nuestras mentes. (Harvey, 2012)

La insubordinación y la conspiración han sido los miedos más frecuentes desde el inicio del contrato como una institución jurídica hasta la actualidad; es decir el miedo a ser amotinados se encuentra siempre presente y más aun con la formación de posibles sindicatos, en empresas que teniendo los trabajadores suficientes nunca lo hicieron, el caso del reactivo a resolver que presentamos puede o no ser el de una conspiración, si bien es cierto el trabajador no está obligado a pedir aprobación para constituir un sindicato, pero si los administradores o jefes empiezan a sentir conductas diferentes en el trabajador, quizás abandono parcial de los puestos, conversaciones frecuentes en el trabajo con actitudes sospechosas aun sin saber que se va a formar un sindicato laboral justo en las 24 en que los inspectores de trabajo deben informar el procedimiento a realizarse, debe considerarse despido ineficaz.

Razón por la que en épocas pasadas se usaban diferentes métodos para evitar la formación de sindicatos, actos prohibidos en la actualidad como un Mandato Judicial; un procedimiento legal para evitar ciertas actividades del sindicato, como las huelgas o los intentos de sindicalización, siendo una cláusula del contrato o un acuerdo en el que el trabajador aceptaba no pertenecer ni querer afiliarse a un grupo sindical (Wayne, 2011)

6.1.2 Beneficios de ser Jefe Sindical.

El mayor beneficio por ser jefe sindical es tener un “Fuero Sindical”.

a) Fuero Sindical.- El fuero sindical consiste en la protección del trabajador en razón de su empleo, el cual asegura la estabilidad laboral del trabajador, por tal razón no solo se protege al jefe sindical se protege al sindicato, y a las diferentes actividades que se vengán realizando desde su ideología y entusiasmo, por cuanto al momento de ser juzgados el juez debe aplicar el derecho Constitucional Laboral; por cuando la discrecionalidad en las sentencias, en el juzgamiento tendrá el beneficio de la discreción interpretativa, buscando no solo la persistencia de un derecho sino también la posible creación de un nuevo derecho laboral. (Rojas Chavez, 2003)

b) Indemnización Laboral.- A manera de protección de los derechos sindicales, las liquidaciones laborales de un jefe sindical en nuestro país inicial con el año total de un sueldo, sin contar con los demás beneficios razón por la cual la sanción del mismo tiene un alto nivel pecuniario.

6.1.3 Requisitos para formar Sindicatos.

Los sindicatos gozan de una personería jurídica, razón por la cual los sindicatos están obligados a cumplir y hacer cumplir los deberes y obligaciones. El primer requisito para constituir un sindicato es que la empresa tenga un mínimo de treinta trabajadores, para formar un sindicato los miembros deben ser de treinta trabajadores mínimos, la voluntad de querer asociarse o formar un sindicato es otro de los requisitos que se necesita para poder formar la Asamblea y los estatutos.

Para constituir un sindicato no es necesario comunicar al empleador pero si a la Inspectoría de Trabajo, adjuntando la primera asamblea en donde consten las firmas de todos; una vez hecho esto el inspector tendrá solo veinticuatro horas para con carácter informativo dar el comunicado al empleador del nuevo sindicato a formarse, desde la presentación del Acta cumplido el formalismo ya existe un trámite de constitución y un nuevo jefe sindical poseedor de fuero.

De acuerdo al Art. 443.- los requisitos que se deben presentar para la tramitación de la formación de un sindicato laboral de trabajadores o empleadores son:

1. “Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital.
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional.

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado.
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión”

¿Qué debe contener los Estatutos Sindicales?

Dentro de los estatutos se debe señalar el nombre social y el domicilio del sindicato, se debe indicar el nombre completo de los dirigentes elegidos democráticamente como miembros de la directiva y el representante legal, se debe mencionar los parámetros de organización, las reuniones, pagos y demás, además de ello las obligaciones y derechos de los afiliados y la forma de expulsión de los afiliados por indisciplina y de la inclusión de nuevos socios, el pago de cuotas ordinarias y extraordinarias, uno de los temas de más relevancia son el manejo de los fondos sindicales, la adquisición de bienes a nombre del sindicato.

En razón de las cuotas a cancelar la normativa no estable un valor mínimo en cantidad de dinero, sino que la misma se ve puesta por el porcentaje mínimo del uno por ciento de la remuneración del trabajador.

6.1.4 Estabilidad Laboral.

El Doctor Mario Deveali, en su obra “Derecho del trabajo: En su aplicación y sus tendencias” dice que la estabilidad laboral es “El derecho del trabajador a conservar su puesto de empleo durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes, a no ser por alguna causa taxativamente determinada” (Deveali, 1983)

La estabilidad laboral en la historia, es una de la lucha social más importantes y en ciertas épocas la lucha se volvía decadente, desde la desgracia de Chicago cuando miles de obreros murieron en las calles por la búsqueda de un horario adecuado de trabajo y salarios acordes a la dignidad, hasta la época industrial; los efectos de la industria han provocado represiones en los trabajadores pues la invención de las máquinas para todo tipo de trabajos en el apogeo de la invención hicieron que muchos de los trabajadores se quedaran sin empleos, el siglo XIX significó en la revolución industrial inglesa, la muerte de obreros por la falta de trabajo y la muerte de los inventores a causa de asesinatos por juzgarlos la desgracia de los obreros. (Rivas Rodríguez, 2009). Las horas de trabajo y las condiciones inhumanas dieron origen a los grupos sindicales los cuales luchaban por los derechos de una vida digna, en la actualidad la lucha de los movimientos sindicales en razón de la estabilidad laboral ya

no se ve relacionada con las maquinarias, sino por la crisis económica global y la permanencia de los trabajadores en algunas empresas signada que las liquidaciones serán mayores y los beneficios o el peligro de que el despido sea intempestivo elevara los gastos en la cancelación de todos los haberes.

6.2 Terminación de Contratos de Trabajo y Prueba Laboral.

De acuerdo a las formas de terminar el contrato están las que son por mutuo acuerdo, la terminación de contrato de forma unilateral y Fortuita.

1. Mutuo acuerdo.- Cuando las partes acuerdan la terminación laboral, y por conclusión de obra o de contrato de trabajo en donde ya se estipulo con anterioridad la fecha de terminación del contrato.
2. Unilateral.- la misma que puede ser por decisión del empleador o trabajador, dentro de las que están por desahucio, visto bueno, despido intempestivo, renuncia y despido ineficaz.
3. Fortuita.- Por muerte o incapacidad permanente y total del empleador o trabajador, caso fortuito incendios, tempestades, guerra etc.

6.2.1 Medios de Prueba.

La evolución del derecho en Ecuador ha sido tal, que la practicas acostumbradas en la defensa de los derechos, como juicios laborales de escritorio se ha modificado por el nuevo paradigma de defensa el Juicio Oral, el mismo que garantiza la evacuación y discurso preparado y correcto dentro de la audiencia.

El presente trabajo trata sobre la legalidad del despido de un jefe sindical, desde el punto de vista de la norma una ve notificada su posición como jefe sindical, el mismo ya puede hacer uso del fuero, cuando se despide de forma intempestiva, los empleadores lo hacen en el momento, en muchos de los casos de forma verbal. En este trabajo queremos demostrar que si bien el trabajador ya es un jefe sindical, las conductas del mismo en la empresa no pudieron ser las más optimas por tal razón se ha propuesto al Reglamento Interno de Trabajo y a las Conductas de Ineptitud manifiestas en el puesto de trabajo.

La primera en razón del reglamento de trabajo, es una prueba documental; un documento público o privado en el que se encuentran las conductas de comportamiento a llevarse en la jornada laboral, con el fin de mantener la armonía en los puestos de trabajo, la segunda se encuentra relacionada con el contrato de trabajo, pero como relacionamos la misma en el juicio a través de llamados de atención de forma escrita, o a través de testimonios o del conocido juramento diferido.

6.2.2 El reglamento de trabajo interno.

Es un documento de carácter público privado, para su validez debe ser inscrito ante el inspector de trabajo, el reglamento interno debe ser de amplio conocimiento público para los trabajadores, y los empleadores deben entregar a cada trabajador una copia del documento para que el mismo este avisado de la conducta que debe tener en el trabajo.

Las generalidades del reglamento interno de trabajo, se ven interpuesto por los puntos que relataremos a continuación en América Latina y España

6.2.2.1 Las prohibiciones de los trabajadores en la empresa.

1. “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón
3. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
5. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
6. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
7. Suspender las labores sin autorización del patrón.
8. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
9. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados”. (Reyes Mendoza, 2012).

Cualquiera de estas actividades las puede cumplir un trabajador que también sea jefe sindical, el motivo del presente análisis es y qué pasa cuando el empleador no sabe que el trabajador es jefe sindical, no se estará cometiendo con un acto doloso con el fin de ser despedido y recibir la compensación económica de un año de sueldo.

En Colombia existen las sentencias exequibles dentro de las cuales si se puede despedir a un trabajador jefe sindical pero siempre con aviso de anticipación, analizando el despido desde el punto de vista de un contrato individual.

“ARTICULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Modificado por el art. 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del patrono:

2o) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

4o) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (Codigo sustantivo Laboral Colombiano, 2015)

6.2.2.2 Causales de Visto Bueno.

En el código de trabajo nos indica una prohibición de solicitud de visto bueno a un jefe sindical, el visto bueno tiene que ser probado y motivado y el inspector de trabajo llamara a audiencia con el fin de que se evacuen las pruebas y de esta manera garantizar la estabilidad laboral del trabajador, las conductas que se encuentran tipificada en el Art. 172 del Código de Trabajo son las mismas que se encuentran en el reglamento interno de trabajo, como las actitudes que no deben tener los trabajadores en la empresa.

Dentro de las que están:

1. Faltas repetidas e injustificadas o por abandono del puesto de trabajo
2. Por indisciplina o desobediencia desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados
3. Por actos y conductas inmorales
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (CODIGO LABORAL, 2009).

6.2.3 Despido Intempestivo.

“Cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley; Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración”. (Metro Ecuador, 2016)

Por lo tanto hay que tener presente cual es la diferencia, entre INTEMPESTIVO e INEFICAZ, aunque ambos despidos son realizado de manera violenta el despido ineficaz busca defender al vulnerable a la mujer en gestación o al jefe sindical cuya estabilidad no sea segura debido a las controversias laborales.

Ejemplo

“Juan Arévalo ex trabajador de la empresa Cartonera “El Oro” con 60 trabajadores registrados, con un tiempo de trabajo de 16 años y 7 meses desde el 12 de Marzo del 2010 hasta Octubre del 2016, último sueldo de \$600”

TRES PRIMEROS AÑOS= 3 Meses de remuneración \$600 x3= \$1800,00

TRECE AÑOS RESTANTES= Una remuneración por año. \$600 x13años \$7800,00

TOTAL A PAGAR: \$9600,00

6.2.4 Despido Ineficaz.

El despido ineficaz, también considerado despido nulo, es una de las garantías que otorgo la Ley reformada del Código de Trabajo, con el fin de hacer cumplir con las garantías constitucionales, de defensa y protección a la mujer embarazada y a los grupos y asociaciones sindicales; uno de los derechos fundamentales es el derecho al trabajo por cuanto el derecho a realizar reclamos de forma individual y colectiva es una de las libertades consideradas en la norma, con el despido ineficaz configurado desde el despido intempestivo, se busca a través de la norma coercitiva avisas a los empleadores el alto rubro que tendrían que cancelar, ya que el valor por despido intempestivo es alto, se le suma al mismo el valor por la ineficacia del despido.

Las garantías del fuero de los jefes sindicales, no terminan con la terminación del contrato, pues los mismos pueden seguir siendo miembros de la organización y de la directiva hasta que se termine su periodo de trabajo y hasta un año más.

Como habíamos mencionado para que un trabajador goce del fuero, el sindicato ya deba haber presentado la solicitud de constitución del mismo a Inspectoría de Trabajo, y el jefe sindical debe ser reconocido en la misma acta.

De acuerdo con el Código de Trabajo en su Artículo 195.3; manifiesta que una vez que el juez declara mediante sentencia la ineficacia del despido el mismo se verá obligado a cancelar los sueldos que se encuentren vencidos con un interés del 10%; pero los efectos del despido ineficaz terminan con la reintegración o la no reintegración del trabajador a la empresa.

Practicante el Juez facilita el tramite al preguntar al trabajador si está dispuesto o no a regresar a su puesto de trabajo, de allí que la sentencia se dirige a las pretensiones de la parte actora pues la participación del juez se ve concentrada en la conciliación, si el trabajador decide regresar a su trabajo se le cancelaran los días en que transcurrió el tramite el mismo que es ágil, ya que la ineficacia prescribe a los 30 días, y se puede presentar el mismo día del despido el trámite judicial dura un aproximado cinco días. Si el trabajador no decide reintegrarse a su puesto de trabajo, la indemnización adicional al despido intempestivo será de un año de remuneración.

Ejemplo

“Juan Arévalo ex trabajador de la empresa Cartonera “El Oro” con 60 trabajadores registrados, con un tiempo de trabajo de 16 años y 7 meses desde el 12 de Marzo del 2010 hasta Octubre del 2016, último sueldo de \$600”

ULTIMO SUELDO \$600= \$600 x 12 MESES \$7200,00

TOTAL A PAGAR:

\$7200,00

SUMATORIA POR DESPIDO INEFICAZ MAS INTEMPESTIVO

\$7200,00

\$9600,00

Total a recibir sin beneficios de ley reconocidos **. \$16,800**

EN ESPAÑA, el despido ineficaz es el despido que carece de causa justificada, o es un despido discriminatorio o lesivo, un despido que no se ajusta al procedimiento normal y no litigioso de la terminación de contratos de trabajo, con lo cual en España le da el derecho al trabajador de recibir su sueldo aun estando en el proceso de juicio, localizados en la liquidación laboral como un hecho compensatorio al despido. (Martin Valverde & Garcia Murcia, 1998) Este despido además garantiza la libertad sindical, el derecho a huelga y la libertad de expresión.

6.2.5 El contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es una institución jurídica en la cual dos personas se comprometen y se obligan recíprocamente a realizar actividades juntos, el uno a realizar la mano de obra productiva y el otro a cancelar los valores por el trabajo, un contrato de trabajo debe tener las características de voluntariedad, de dependencia salarial, y el tiempo del contrato de trabajo, así como el tipo de trabajo que se va a realizar de forma lícita.

El ordenamiento reconoce el contrato de trabajo verbal, pero el contrato de trabajo físico es el que se encuentra revestido de legalidad y de la facilidad del reclamo, tomando al contrato de trabajo como prueba clave en el caso de que una de las partes niegue la relación laboral.

Un contrato laboral está manejado como un negocio, el trabajador ofrece los servicios laborales y el empleador cancela por este servicio lícito; por cuanto el trabajador se obliga a prestar los servicios personales acorde al trabajo suscrito y el empleador se compromete a respetar lo estipulado y cancelar la cantidad de dinero convenida por el sueldo o salario.

Las cláusulas del contrato de trabajo.

“(…)Por su parte, las cláusulas permitidas son aquellas que el empleador y trabajador podrán acordar libremente, en virtud de la autonomía de la voluntad, la posibilidad de la existencia de los “demás pactos que acordaren las partes”. En consecuencia y mientras no sea contrario a la ley, en un contrato individual de trabajo es posible incorporar cualquier acuerdo de voluntad de las partes como cláusulas especiales. Las cláusulas prohibidas, en tanto, son aquellas que importan una renuncia a los derechos establecidos en las leyes laborales. “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. (ROMANIK FONCEA, 2014)

6.2.6 El Contrato Colectivo.

Los contratos colectivos como la palabra lo indica es el que se celebra con un grupo de personas, en este caso es el contrato que se celebra con los sindicatos laborales, previa contratación, renovación del contrato laboral colectivo, o por problemas laborales con el sindicato de esta forma se firma un nuevo contrato con el fin de garantizar los derechos que en muchos de los casos tienen que ver con la remuneración de los miembros del sindicato.

Porque se dan este tipo de contratos de forma colectiva, la razón es cuando se tienen determinados trabajos contratar de forma individual suele ser demorado, otra de las razones es que al contratar de forma colectiva los directivos de la empresa pública o privada se entenderán referente de las cláusulas con el representante legal del sindicato.

La doctrina indica que la vía normal es el contrato colectivo que se celebra con el emplazamiento a huelga, la falta de productividad por la solicitud de los derechos hacen que el nuevo contrato colectivo se encuentre reformado acorde a las exigencias y beneficios que el empleador pueda otorgar, “(…)Sin embargo, las juntas de conciliación y arbitraje no deben dar trámite al emplazamiento cuando la empresa ya ha depositado un contrato colectivo de trabajo con lo que los trabajadores deben seguir la vía jurisdiccional para reclamar la “titularidad” de ese contrato, esto es, que se declare que el otro sindicato ha perdido la representación mayoritaria (suponiendo que alguna

vez la hubiera tenido) y que ahora la tiene la organización demandante, lo que normalmente se debe demostrar mediante un recuento, que no es otra cosa que una votación en la que los trabajadores eligen al sindicato más representativo". (Unna, 2013)

6.2.7 Características del Contrato de Trabajo Colectivo.

El sindicato laboral tiene facultades de agrupación y en algunos casos como en Italia facultad para ejecutar políticas migratorias, desde este punto de vista analizaremos que en Italia se realizan los contratos colectivos para los trabajos agrícolas, los migrantes con residencia temporal o permiso de estadía pueden pertenecer a los sindicatos de esta forma poder garantizar una permanencia más estable en razón a la actividad laboral, en nuestro país también se le consideran los derechos fundamentales a todos los extranjeros es decir que los mismos que deseen trabajar y mantener una residencia laboral lo podrán hacer mediante contratos colectivos, muchos de los contratos colectivos son los que se utilizan para las empresas mineras debido a las diferentes jornadas de trabajo y al trabajo que se lo utiliza por temporadas.

Una de las características del contrato de trabajo es el efecto tripartito que tienen los contratos colectivos, están los trabajadores deseosos de un empleo, el sindicato como una institución y el empleador. En Italia debido al alto uso de los sindicatos laborales muchos de los migrantes realizan las peticiones para poder afiliarse a los diferentes sindicatos, de tal forma que los sindicatos se transforman en empresas de búsqueda de empleo, proveyendo de mano de obra permanente en este país. (Rodríguez, 2011)

6.2.8 Contenidos de los convenios colectivos.

La búsqueda o el fin de los trabajos colectivos, es garantizar al empleador que está contratando un equipo de trabajo, un grupo capacitado e inclusivo, muestra que los sindicatos son sin sistema de producción y que los mismos harán uso correcto del recurso humano, el tiempo, la calidad del trabajo de esta manera garantizar la asignación de las responsabilidades de cada integrante del sindicato como una célula para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia; A partir de estos acuerdos conceptuales básicos, se desprenden las cláusulas específicas relativas a condiciones de trabajo que operacionalizan la puesta en práctica de estos modelos (Soifer & Tomada, 2000).

De acuerdo al modelo de contrato colectivo suscrito por el comité central único de trabajadores y el ministerio de trabajo de fecha 3 de Septiembre del 2013, en las que se indican las siguientes cláusulas.

- a) Antecedentes.- relato de los que intervienen en el contrato, fecha y lugar de celebración.
- b) Reconocimiento del contrato
- c) Objeto del contrato a suscribirse
- d) El ámbito de aplicación en razón del lugar y las funciones

- e) Prevalencia de las disposiciones que beneficien a los obreros
- f) Beneficios para los obreros
- g) Obligaciones contractuales
- h) Estabilidad laboral
- i) Tiempo de duración del contrato
- j) Indemnización a dirigentes y ex dirigentes
- k) Jornada de trabajo
- l) Licencias y permisos
- m) Vacaciones
- n) Encargos de funciones
- o) Alimentación
- p) Subsidio por antigüedad y jubilación
- q) Constitución y permanencia de comités paritarios
- r) Reglamento interno
- s) Vigilancia del contrato colectivo.

VII. RESPUESTA DEL CASO PRÁCTICO PLANTEADO.

La solución del presente trabajo sería para el empleador que se aplique las medidas conciliatorias para que el trabajador se reintegre a sus labores, debido que por antigüedad el valor a cancelar es bastante alto.

Que se modifiquen los modelos de contratos en la plataforma del Ministerio de Relaciones Laborales para que se incluya dentro de los mismos y de los Reglamentos de Trabajo la institución jurídica del despido ineficaz, para poder dar mayor difusión de los mismo, y asegurar que las partes afectadas jefes sindicales o madres embarazadas o con permiso de lactancia puedan hacer uso de esta remuneración.

Vigilancia del Ministerio de Relaciones laborales a las empresas que tengan constituido un sindicato laboral, con el fin de poder comprobar que no se vulneran sus derechos laboral.

La solución general del presente trabajo es que el señor Juan Arévalo debe reclamar antes del mes, presentando la debida demanda laboral, con el fin de que se le reconozcan todos sus haberes pendientes, entre ellos el despido ineficaz y el despido intempestivo, considero que el trabajador no debe reintegrarse a las labores en la empresa.

VIII. CONCLUSIÓN.

En relación con el reactivo propuesto en el que el señor Juan Arévalo fue despedido de manera ineficaz, debemos decir que si, puesto que el Gerente General, Pedro Solórzano, tenía que haber despedido al señor Juan Arévalo con un visto bueno.

El estudio del presente caso radica en que si el señor que es la parte actora en este proceso puede hacer uso del fuero sindical.

1. Juan Arévalo es un trabajador fijo en la empresa Cartonera “El Oro” con una estabilidad de 16 años y 7 meses
2. El derecho a asociarse y a formar sindicatos está estipulado en la constitución.
3. La estabilidad laboral demuestra que el señor conocía del oficio, por cuanto la conducta de ineptitud laboral en razón a la labor se ve descartada.
4. No se necesita informar al empleador para constituir un sindicato.
5. Juan Arévalo ya había presentado la petición a Inspectoría junto con el acta de la asamblea que lo nombran jefe sindical
6. La ley dice que presentado el tramite los sindicatos gozan de derechos
7. Los reglamentos internos de trabajo no pueden tener normativa antisindical
8. Los reglamentos de trabajo regulan la conducta del trabajador y empleador.
9. Otras conductas son causal de despido por visto bueno, por ende hay que esperar la calificación y el tramite respectivo, el despido nunca es de forma violenta

Como conclusión es que si se violentó y el despido intempestivo se constituyó en despido ineficaz, puesto que el jefe directo asegura que se lo despidió porque estaba tomando actitudes que indicaban querían provocar el caos y la sublevación de los trabajadores, el jefe debía preguntar que se estaba haciendo, puesto que conociendo la

IX. BIBLIOGRAFÍA.

- Cabanellas, G. (2007). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Heliasta, Argentina.
- Código Civil Ecuatoriano . (24 de Junio de 2005). Registro Oficial. Código Civil Ecuatoriano Nro. 46 . QUITO: EL FORUM.
- CODIGO LABORAL. (13 de Febrero de 2009). CODIGO LABORAL . Derechos de la Mujer Embarazada . Quito: Registro oficial Suplemento 528 .
- Código sustantivo Laboral Colombiano. (2015). DESPIDOS ANUNCIADOS. Bogotá , Colombia: Ley 2663 .
- COLINA GAREA, R. (1995). UNIVERSIDAD DE CORUÑA . Obtenido de file:///C:/Users/MAQUINA-3/Downloads/ColinaGareaRafael_opt.pdf
- CONSTITUCION . (2008). CONSTITUCION 2008. Derecho Trabajo. QUITO: EDILSA.
- Constitucion Ecuador . (11 de Agosto de 1998). Trabajo. Constitucion Ecuatoriana Registro Oficial 1 de 11 de Agosto de 1998. QUITO: Registro OFICIAL.
- Deveali, M. (1983). DERECHO A TRABAJO, EN SUS APLICACIONES Y TENDENCIAS . BUENOS AIRES: BUENOS AIRES: ASTREA.
- FRANCISCO, Z. (2007). El recurso de protección en proyecto de Ley de Acciones Protectoras de Derechos Fundamentales. Estudios Constitucionales, 5(2), 61-82. Obtenido de en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82050204>
- GACETA OFICIAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (19 de FEBRERO de 2009). Las uniones estables de hecho entre. Recuperado el 28 de 12 de 2016, de Las uniones estables de hecho entre
- Harvey, D. (2012). CRONICON. Obtenido de http://www.cronicon.net/paginas/Documentos/CIUDADES_REBELDES.pdf
- Lovato Alvarez, O. (2014). Universidad Central del Ecuador. Recuperado el 5 de enero de 2016, de www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/5573
- Lozan David, L. J. (16 de Enero de 2008). Monografias. com . Recuperado el 13 de 07 de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos68/derecho-como-ciencia/derecho-como-ciencia2.shtml>
- Machicado, J. (2012). APUNTES JURIDICOS. Recuperado el 21 de 12 de 2016, de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2012/12/con.html>
- Martin Valverde, A., & Garcia Murcia, J. (1998). GLOSARIO DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES . Madrid: MUNDI-PRENSA LIBROS SA.
- Marx, K. (2010). El Capital. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores S.A.

- MATOVELLE ALVAREZ, J. (2008). UNIVERSIDAD DEL AZUAY . Recuperado el 21 de 12 de 2016, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/821/1/06923.pdf>
- Metro Ecuador. (10 de 2016). Metro Ecuador. Obtenido de <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2016/10/12/indemnizacion-despido-intempestivo.html>
- Palacio, V. (14 de Septiembre de 2015). Revista Judicial Derecho Ecuador. com. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechocivil/2015/08/20/personalidad-y-personeria-jur-dica>
- PARRAGA DE ESPARZA , M. (2008). Las uniones estables de hecho en la Constitucion Venezolana de 1999. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta, II(1), 11-39.
- Perez, R. J., & Carrasco, M. (2005). CURSO DE DERECHO CONSTITUCIONAL (7ª ED.). Madrid: Marcial Pons .
- QUESPÁZ TAPIA, E. (2015). Universidad Reional Autonoma de los Andes. Recuperado el 17 de 12 de 2016, de www.dspace.uce.ed.ec8080/handle/25000/5573
- Ramiro, A. S. (2012). La accion de proteccion es de conocimiento y no cautelar . En A. S. Ramiro, LOS DERECHOS Y SUS GARANTIAS ENSAYOS CRITICOS. QUITO: CENTRO DE ESTUDIOS Y DIFUSION DEL DERECHO CONSTITUCIONAL.
- Reyes Mendoza, L. (2012). Derecho Laboral. RED TERCER MILENIO S.C., 45.
- Rivas Rodriguez, E. (2009). Universidad Tecnica Particular de Loja. Recuperado el 11 de 01 de 2016, de <http://dspace.utpl.edu.ec/browse?type=author&value=Rivas+Rodriguez%2C+Edison+Patricio>
- Rodríguez, O. A. (2011). FEXMER. Obtenido de http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reconversion_delos_CCPP_Carlos_deBuen_Oct2013.pdf
- Rojas Chavez, A. (2003). Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial. Revista de Derecho, Universidad del Norte de Colombia, 280-294.
- ROMANIK FONCEA, K. (2014). La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo análisis de algunas clausulas especiales. Departamento de Estudios de la Direccion de trabajos, 16-19.
- Santacruz Lopez, R., & Blanco Rodriguez, J. (30 de Junio de 2015). [//dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj130.ppuh](http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj130.ppuh). Recuperado el 9 de enero de 2016, de [//dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj130.ppuh](http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj130.ppuh)

- Scala, J. (enero-junio de 2005). Las uniones Homosexuales y los Derechos Humanos. *Persona y Bioética*, 9, 86-100.
- SEGARRA, E., & GONZÁLEZ, B. (2014). UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES. Recuperado el 18 de 12 de 2016, de www.dspace.indiandes.edu.ec/handle/123456789/2215
- Soifer, R., & Tomada, C. (2000). Oficina Internacional de Trabajo. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_117503.pdf
- Talavera, P. (2007). el derecho europeo ante el matrimonio y las uniones de hecho de personas del mismo sexo. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, núm. 20, 2007, pp. 6-25(20), 18. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222932001>
- Unna, C. d. (Octubre de 2013). LIBROS FESMEX. Obtenido de http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reconversion_delos_CCPP_Carlos_deBuen_Oct2013.pdf
- Urbina, F. Z. (2007). El recurso de protección en proyecto de Ley de Acciones Protectoras de Derechos Fundamentales. *Centro de Estudios Constitucionales de Chile*, 5, 61-82.
- Wayne, M. (2011). Slideshare. Obtenido de <http://es.slideshare.net/recuma2011/a-d-m-i-n-i-s-t-r-a-c-i-o-n-111-de-recursos>

X. ANEXOS.

ELEMENTAL

NUEVA EDICIÓN ACTUALIZADA,
CORREGIDA Y AUMENTADA
POR

GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS.

EDITORIAL HELIESTA S.R.L.

Primera edición, 1979
Undécima edición, 1993.

I.S.B.N.: 950-9065-98-6

CONSEJO DE EMPRESA

— 302 —

CONSEJO DE FAMILIA

CONSEJO DE EMPRESA. En Alemania, desde 1848 existía la idea de las comisiones de delegados de los trabajadores en las fábricas y talleres de importancia; pero hasta 1918, con la derrota del kaiserismo, no surgen oficialmente estos organismos obreros, que reciben por la Constitución de Weimar el nombre de *Consejos de empresa*; que más bien actuaron como células revolucionarias, hasta la regulación legal de 1920, en que se les fija por misión asegurar la protección de los intereses económicos generales de los obreros y empleados en sus relaciones con los patronos, así como dar a éstos la asistencia necesaria para la explotación de las empresas industriales, que debían de contar al menos con 20 trabajadores para constituir uno de tales organismos. Dos delegados de cada uno de estos *Consejos* formaban parte del de administración de las sociedades. (v. Consejo de confianza y de establecimiento.)

CONSEJO DE ESTABLECIMIENTO. El de carácter laboral instaurado en Alemania Federal en 1952, en la línea de los *Consejos de empresa* (v.). Existen estos otros en casi todas las actividades, excluidos los transportes aéreos y marítimos, la Administración pública, las comunidades religiosas y las explotaciones en que los obreros son menos de 10.

CONSEJO DE ESTADO. Cuerpo consultivo supremo en asuntos de gobierno y administración pública. Su

CONSEJO DE EUROPA. Organismo internacional creada en Londres en 1949, con la ambiciosa idea inicial de que pudiera conducir a la integración de los Estados Unidos de Europa, al menos en cuanto a los países de la línea democrática occidentalista. Agrupa a Alemania Federal, Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Malta, Noruega, Suecia y Suiza. Su sede se encuentra en Estrasburgo. La finalidad consiste en estrechar vínculos económicos y sociales entre los distintos países. (v. Parlamento europeo.)

CONSEJO DE FÁBRICA. Denominación que adoptaron en 1919, en Luxemburgo, los primeros organismos obreros en los establecimientos que contaran al menos con 50 agentes. El ensayo duró poco, por la actitud revolucionaria de los mismos y la disolución legal dispuesta. *Con muy distinto carácter, entidad que administra los bienes de una iglesia junto con el administrador eclesiástico, según los cánones 1.183 y 1.184 del Codex.* (v. Derechos de fábrica.)

CONSEJO DE FAMILIA. Institución admitida por ciertas legislaciones, como la española, y que constituye, durante la menor edad o la incapacidad de una persona, una especie de tribunal doméstico, encargado de examinar y resolver los negocios de mayor interés para la persona o patrimonio del incapaz. Por ser uno de los sistemas legislativos en que la institución verdaderamente define la misma a

© De esta edición, junio de 2010
SIGLO XXI DE ESPAÑA EDITORES, S. A.
Sector Foresta, 1.
28760 Tres Cantos.
Madrid - España.
www.sigloxxieditores.com/catalogo/el-capital-tomo-ivol-1-944.html

Título original: *Das Kapital/Kritik der politischen Ökonomie*

Diseño de la cubierta: José Toribio Barba

ISBN-DIGITAL: 978-84-323-1600-5 (O. C.)

ISBN-DIGITAL: 978-84-323-1592-3 (Vol. I)

de la circulación. Tiene que rotar al mismo tiempo en ella y no en ella.

2ª 163, W 192: El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza.

2ª 593, W 596: El obrero mismo, por consiguiente, produce constantemente la riqueza objetiva como capital, como poder que le es ajeno, que lo domina y lo explota, y el capitalista, asimismo, constantemente produce la fuerza de trabajo como fuente subjetiva y abstracta de riqueza, separada de sus propios medios de objetivación y efectivización, existente en la mera corporeidad del obrero; en una palabra, produce al trabajador como asalariado. Esta constante reproducción o perpetuación del obrero es la [conditio] sine qua non de la producción capitalista.

TFA 139, Cartago 187: El trabajo es, ante todo, un acto que se desarrolla entre el hombre y la naturaleza.

TFA 413, Cartago 547: La continuidad o repetición periódica del proceso de reproducción capitalista reproduce y perpetúa, por lo tanto, la base: el trabajador en su calidad de asalariado.

Título original: *Rebel Cities. From the Right to the City to the Urban Revolution*

© David Harvey, 2012

© Ediciones Akal, S. A., 2013
para lengua española

Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos
Madrid - España

Tel.: 918 061 996
Fax: 918 044 028

www.akal.com

ISBN: 978-84-460-3799-6

Depósito legal: M-8.833-2013

Impreso en Gráficas Varona. S. A.

Por eso proponen un nuevo planteamiento de las organizaciones de clase que

cuestiona esencialmente las actuales prácticas sindicales para establecer alianzas y emprender acciones políticas. De hecho, esta sería su premisa central: *si la lucha de clases no se restringe al lugar de trabajo, tampoco deberían hacerlo los sindicatos*. La conclusión estratégica es que los sindicatos deben procurar organizar las ciudades y no solamente los lugares de trabajo (o sectores industriales). Y organizar las ciudades solo es posible si los sindicatos buscan aliados en los bloques sociales metropolitanos²⁶.

²⁵ Bill Fletcher y Fernando Gapasin, *Solidarity Divided: The Crisis in Organized Labor and a New Path Toward Social Justice*, Berkeley, University of California Press, 2008, p. 174.

²⁶ *Ibid.*

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-607-7833-52-9



ANÁLISIS
Nº 5/2013

Reconversión de los contratos colectivos de protección patronal

CARLOS DE BUEN UNNA
OCTUBRE 2013

- Es indispensable combatir los contratos colectivos de protección patronal, que constituyen la expresión más perniciosa del modelo sindical mexicano y una de las mayores lacras en el mundo de las relaciones laborales.

del sindicato (exclusión por ingreso) y lo obligan a separar a los que renuncian o son expulsados del mismo (exclusión por separación), con lo que los representantes sindicales pueden legalmente hacer que un trabajador pierda su trabajo.

Tal cosa no ocurre con frecuencia, pero basta con que la suerte del trabajador quede sujeta a la voluntad del líder, para evitar cualquier oposición dentro de la organización. No hay que olvidar que quien eligió al líder es el patrón, por lo que se sumará a su causa, para mantener el *statu quo*.

No pasamos por alto que las reformas a la LFT publicadas el 30 de noviembre de 2012, suprimieron el segundo párrafo del artículo 395, que permitía incluir en los CCT la cláusula de exclusión por separación, subsistiendo el primero, que todavía permite la inclusión de la cláusula de exclusión por ingreso. Sin embargo, la exclusión por separación no fue prohibida, por lo que si bien no aparece

de la industria eléctrica, podría representar a los trabajadores de una empresa cuyo giro se inserta en la electrónica. Al debilitar a los sindicatos, estas restricciones fortalecen a las autoridades, ampliando el margen de discrecionalidad para otorgar o rechazar los registros correspondientes.

6. La vía normal para que un sindicato celebre un CCT con una empresa es la del emplazamiento a huelga, sobre todo cuando se trata de una organización que realmente representa los intereses de los trabajadores de esa empresa. Sin embargo, las juntas de conciliación y arbitraje no deben dar trámite al emplazamiento cuando la empresa ya ha depositado un CCT (artículo 923), con lo que los trabajadores deben seguir la vía jurisdiccional para reclamar la "titularidad" de ese contrato, esto es, que se declare que el otro sindicato ha perdido la representación mayoritaria (suponiendo que alguna vez la hubiera tenido) y que ahora

Achón Rodríguez, O. (2011). Alojamientos para trabajadores agrícolas extranjeros con origen y privación de libertades. El caso del sistema de alojamiento propuesto por el sindicato de pagesos en la comarca del Segrià (Lleida). En F. J. García Castaño y N. Hressow: *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía* (pp. 337-346). Granada: *Migraciones*. ISBN: 978-84-921390-3-3

ALOJAMIENTOS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS EXTRANJEROS CONTRATADOS EN ORIGEN Y PRIVACIÓN DE LIBERTADES. EL CASO DEL SISTEMA DE ALOJAMIENTO PROPUESTO POR EL SINDICATO AGRÍCOLA UNIÓN DE PAGESOS EN LA COMARCA DEL SEGRÍÀ (LLEIDA)¹

Olga Achón Rodríguez
Universitat de Barcelona

laboral alguno. Empresario agrícola, sin suscribir formalmente un contrato de trabajo con el trabajador, no mantiene una relación de trabajo, pues éste ya ha desistido de su derecho de renuncia del trabajo de lo que se derivan consecuencias nefastas para sus libertades. Se manifestó, por lo tanto, la figura de la ETT inadecuada para explicar la relación objeto de estudio. Si bien ambas provocan un quiebre en la relación contractual bilateral típica del contrato de trabajo ocasionando el trastocamiento de los principios fundamentales de tal negocio jurídico (Chacártegui Jávega, 2000: 55), aquella establecida entre sindicato, trabajadores y empresarios agrícolas parecía revestir una forma más cercana a otro tipo de relaciones, afortunadamente, características de otros tiempos históricos, tales como el arrendamiento de esclavos de la antigua Roma, especialmente común durante los últimos dos siglos de la República. (Pérez Guerrero y Rodríguez-Piñero Royo, 2005: 189; De Martino, 1985: 113). En ella el empresario agrícola se comporta de manera cercana a un consumidor de mano de obra, el trabajador como un bien inserto en un mercado y el sindicato como su suministrador. En efecto ni se manifiesta adecuada la figura del contrato de trabajo ni existe un mercado del trabajo. Los motivos que explican esto se encuentran en la relación genética del sistema establecida amén la armonización de intereses tanto del Estado como del sindicato, estos son, la ordenación del flujo migratorio a través del trabajo y el establecimiento de un monopolio que otorga al sindicato la influencia política necesaria al mantenimiento de su liderazgo como organización empresarial más representativa de la agricultura catalana. Sin embargo, las razones que estimulan el establecimiento del sistema no parecen agotarse en la explicación de esta simbiótica relación. Los intereses de los trabajadores por lograr un trabajo en España no obstante las condiciones ofrecidas, así como la conveniencia de los empresarios agrícolas por obtener mano de obra en condiciones de servidumbre, sujetos al estatus subiectionis representativo del siervo adscrito a la tierra por un contrato de vasallaje (Bozán Cabrera, 1982: 40), con el fin de asegurar su permanencia en la estructura económica del agro y evitar su reconversión, se presentaron como las causas determinantes su instauración.

En adelante me dispuse al análisis de los aspectos jurídicos posibilitadores del mismo. Un marco normativo sirve a los intereses de los actores implicados en su configuración, tal es la ley de extranjería y las políticas de

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ISBN 92-2-311798-4
ISSN 1011-498X

Primera edición 2000

Contenidos de los convenios colectivos

Con respecto a los aspectos sustantivos, es decir, a los contenidos de los convenios colectivos vigentes en empresas multinacionales, se efectuó un análisis teniendo en cuenta los temas incluidos en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, intentando realizar comparaciones, cuando se consideró pertinente, con los contenidos de los convenios de actividad respectivos, para evaluar el impacto de dichas empresas sobre el resto del sector de la economía en el que se insertan.

El rasgo más saliente es el acuerdo entre las partes sobre la puesta en práctica de nuevas formas de organizar la producción. Es frecuente la inclusión de cláusulas explicitando estos fines compartidos. Algunas de ellas, incluso, enumeran las distintas prácticas que, dentro del marco general de poder de dirección y organización empresaria, quedan comprendidas en estos acuerdos. Tal el caso del CCT núm. 190/96 donde «Las partes reconocen que toda la actividad que despliegue la empresa se regirá por la misma filosofía y principios que la destacan en el mundo entero... La filosofía (empresaria) tiene por principal objetivo el respaldar y acompañar el sistema de producción (de la empresa) que incluye entre sus principios esenciales: a) utilización adecuada y responsable de los recursos humanos, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la máxima administración de sus recursos humanos; b) trabajo en célula o en equipo, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia; c) polivalencia funcional, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la



Revista de Derecho
ISSN: 0121-8697
rderecho@uninorte.edu.co
Universidad del Norte
Colombia

Rojas Chávez, Armando
Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensorial
Revista de Derecho, núm. 20, diciembre, 2003, pp. 280-294
Universidad del Norte
Barranquilla, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102012>

Corte enseña consiste en la estabilidad absoluta del trabajador, que estriba en que ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa, además sin la participación de la autoridad competente, que en este caso, según lo expone la ley 361 de 1997, sería el Ministerio de la Protección Social. La Corte Constitucional ha dado a la norma mencionada un alcance que el legislador no le atribuyó al momento de su expedición; le ha otorgado un alcance superior, el cual se deriva de la interpretación de la Constitución Política. El juez constitucional, tal como se señala en la sentencia T-406 de 1992¹², cumple un función humanista; en unos de sus apartes establece: «El juez, en el Estado social de derecho también es un portador de la visión institucional del interés general. El juez, al poner en relación la Constitución -sus principios y sus normas- con la ley y con los hechos hace uso de una discrecionalidad interpretativa que necesariamente delimita el sentido político de los textos constitucionales. En este sentido la legislación y la decisión judicial son ambos procesos de creación de derecho». Y el derecho laboral no es la excepción; por el contrario, por el carácter social que llevan implícito las normas laborales, abundan estas posiciones, que a primera vista pueden parecer algo excesivo e incluso desbordado desde el punto de vista de la ley. Esta es la nueva tendencia del derecho laboral: el derecho constitucional laboral.

En otras providencias de la Corte Constitucional se observa la constitucionalización del derecho laboral; es decir, las normas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo han sido adaptadas por esta corporación al ordenamiento constitucional, en especial en lo relacionado con los dere-

La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo: análisis de algunas cláusulas especiales
es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 238644
ISBN: 978-956-7978-68-7

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
Andrea Fraga Yoli

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 26749300
www.dt.gob.cl

EDICIÓN
María Eugenia Meza Basaure

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, febrero de 2014
Impreso en Chile

que la omisión de un elemento de la esencia de un contrato deriva en la ineficacia del mismo, o el contrato degenera en otro diverso.

Por su parte, las **cláusulas permitidas** son aquellas que el empleador y trabajador podrán acordar libremente, en virtud de la autonomía de la voluntad. La enumeración que hace el artículo 10 del código del ramo no es taxativa, por cuanto el artículo señala, en su numeral 7, la posibilidad de la existencia de los *“demás pactos que acordaren las partes”*. En consecuencia y mientras no sea contrario a la ley, en un contrato individual de trabajo es posible incorporar cualquier acuerdo de voluntad de las partes como cláusulas especiales.

Las **cláusulas prohibidas**, en tanto, son aquellas que importan una renuncia a los derechos establecidos en las leyes laborales. La norma que regula esta materia está contenida en el inciso segundo del artículo 5º del Código del Trabajo: *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”*

Esta disposición constituye un cambio en la lógica del derecho privado chileno –cuya regulación establece, principalmente, el Código Civil– donde, generalmente, quien es titular de un derecho

Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.

Prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio, sin la autorización por escrito del titular de los derechos.

Datos para catalogación bibliográfica

Libia Reyes Mendoza

Derecho laboral

ISBN 978-607-733-009-7

Primera edición: 2012

Revisión editorial: Eduardo Durán Valdivieso

trabajador, en este caso son normas de no hacer o de no ejecutar determinadas conductas dentro de su fuente laboral, disposiciones que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala siendo las siguientes:

Queda prohibido a los trabajadores:

- “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
 - Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
 - Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
 - **Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.**
 - Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón
-

Datos de catalogación bibliográfica

MONDY, R. WAYNE

**Administración de recursos humanos.
Decimoprimer edición**

PEARSON EDUCACIÓN, México, 2010

ISBN: 978-607-32-0203-9

Área: Administración y economía

Formato: 21.5 × 27.5 cm

Páginas: 512

Authorized translation from the English language edition, *Human Resource Management*, 11th edition, by R. Wayne Mondy published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL. Copyright © 2010. All rights reserved.
ISBN 9780136077282

Traducción autorizada de la edición en idioma inglés, titulada: *Human Resource Management*, 11th edición, por R. Wayne Mondy publicada por Pearson Education, Inc., publicada como PRENTICE HALL Copyright © 2010. Todos los derechos reservados.

Esta edición en español es la única autorizada.

Edición en español

Editor: Guillermo Domínguez Chávez

◀ 4 de 514 ▶



considerable con motivo de la decisión que se tomó en el caso de *Commonwealth versus Lynn* en 1842, el cual marcó un hito. En ese caso, el juez de la Suprema Corte Judicial de Massachusetts sostuvo que las organizaciones laborales eran legales. Por lo tanto, para que un sindicato fuera declarado culpable bajo la doctrina de la conspiración, tenía que demostrarse que los objetivos del sindicato eran ilegales o que los medios usados para alcanzar un fin legal eran ilegales. En la actualidad, las cortes continúan ejerciendo una profunda influencia tanto sobre la dirección como sobre el carácter de las relaciones laborales.

Otras tácticas que usaron los empleadores para sofocar el crecimiento de los sindicatos eran los mandatos judiciales y los contratos que impedían la afiliación a un sindicato. Un **mandato judicial** es un procedimiento legal que usan los empleadores para evitar ciertas actividades del sindicato, como las huelgas o los intentos de sindicalización. Un **contrato que impide la afiliación a un sindicato** era un acuerdo escrito entre el empleado y la compañía, que se realizaba en el momento de la contratación, y que prohibía al trabajador unirse a un sindicato o participar en las actividades del mismo. Cada una de esas tácticas defensivas, usadas por la administración y apoyadas por las cortes, limitaba en forma severa el crecimiento de los sindicatos.

En la segunda mitad del siglo XIX, el sistema industrial estadounidense comenzó a crecer y prosperar. La producción de las fábricas empezó a desplazar a las formas manuales de manufactura. La Guerra Civil dio un gran impulso al sistema de fábrica. Los bienes registraban una demanda que únicamente podían abastecer los métodos de producción en masa. Los ferrocarriles desarrollaron nuevas redes de rutas que se extendieron por todo el continente y que integraron al país dentro de un conglomerado económico. El índice de empleo era alto, y los sindicatos trataban de organizar a los trabajadores tanto de las empresas nuevas como de las empresas en expansión. Durante esta época, la mayoría de los sindicatos fueron pequeños y más bien débiles, y muchos de ellos no sobrevivieron a la recesión económica de la década de 1870. El número de miembros de los sindicatos aumentó a 300,000 en 1872 y posteriormente disminuyó a 50,000 en 1878.³ Este periodo también marcó el surgimiento de actividades laborales radicales; también se observó un aumento en los conflictos industriales, en tanto que los sindicatos luchaban por su reconocimiento y supervivencia.⁴

A partir de la turbulencia de la década de 1870 emergió la organización laboral más fuerte que había aparecido hasta entonces en Estados Unidos. La Noble Orden de los

Mandato judicial:

Procedimiento legal que usan los empleadores para evitar ciertas actividades del sindicato, como las huelgas o los intentos de sindicalización.

Contrato que impide la afiliación a un sindicato:

Acuerdo escrito entre el empleado y la compañía, que se realizaba en el momento de la contratación, y que prohibía al trabajador unirse a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

Mundi-Prensa Libros SA
Castelló, 37
E-28001 Madrid

© Fundación Europea
para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlanda, 1998

Publicación n° EF/97/38/ES de la Fundación Europea para la Mejora
de las Condiciones de Vida y de Trabajo

ISBN 92-828-0952-8 (Oficina de Publicaciones Oficiales
de las Comunidades Europeas)

ISBN 84-7114-681-9 (Mundi-Prensa Libros SA)

Depósito Legal: M. 6.083-1998

DESPIDO IMPROCEDENTE

240. **DESPIDO IMPROCEDENTE:** Despido que carece de causa o de causa justificada, o que no se ajusta a los requisitos de forma y procedimiento. Da derecho al trabajador a recibir los salarios devengados hasta la fecha de la sentencia (**salarios de tramitación**), salvo en algunas circunstancias, y a la **readmisión o indemnización** compensatoria (**indemnización de despido**), opción que corresponde al empleador salvo que el despido afecte a representantes de los trabajadores. Su opuesto es el **despido procedente**, realizado correctamente y fundado en justa causa. Véase **despido nulo**.
241. **DESPIDO NULO:** Despido declarado discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (**libertad sindical, derecho de huelga**, libertad de expresión, etc.) (art. 55 ET). Da derecho a **salarios de tramitación** y a la **readmisión** en el puesto de trabajo, para cuya efectividad se disponen diversos trámites procesales y medidas coercitivas (arts. 113 y 279 y ss. LPL). Anteriormente se denominaba despi-