



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO
***PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADO DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR***

TÍTULO:

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN
ECUATORIANA.”**

Tesis previa a la obtención del título de abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador.

AUTOR:

Byron Fernando Carrillo Cepeda

TUTOR

Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez

Riobamba – Ecuador

2017

1.2 Página de revisión del tribunal

HOJA DE CALIFICACIÓN






UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA

“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.” *Tesis de grado previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.*

	MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
TUTOR	10	
	Calificación	Firma
MIEMBRO 1	10	
	Calificación	Firma
MIEMBRO 2	9	
	Calificación	Firma

NOTA FINAL: 9.67

1.3 Autorización del tutor

Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez

CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO, FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado detenidamente y minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto final de investigación titulado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.” Realizada por el señor: Byron Fernando Carrillo Cepeda, por lo tanto autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.



Dr. Fernando Peñafiel Rodríguez
TUTOR

1.4 Autoría

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Byron Fernando Carrillo Cepeda C.C: 0604906800, declaro que soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación denominado: “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.” Y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Byron Fernando Carrillo Cepeda

C.C: 0604906800

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la Universidad Nacional de Chimborazo, a mi querida Carrera de Derecho y a sus docentes. Y de manera especial y llena de afecto a mis padres Lic. Marco Carrillo y Lic. Jenny Cepeda ya que su apoyo ha sido fundamental a lo largo de mi vida estudiantil.

Byron Fernando Carrillo Cepeda

C.C: 0604906800

DEDICATORIA

Para ti querida Lolita (+).

Tu que fuiste participe de mi desarrollo educativo y personal, tu que fuiste mi guía durante estos años, tu que me enseñaste la perseverancia de la vida, a ti te dedico este trabajo sabiendo que siempre serás mi guía, Te Quiero Mucho Mamita.

Byron Fernando Carrillo Cepeda

C.C: 0604906800

1.7 Índice

Índice	
1.2 Página de revisión del tribunal	3
1.3 Autorización del tutor	4
1.4 Autoría	5
1.5 Agradecimiento.....	6
1.6 Dedicatoria	7
1.7 Índice.....	8
1.8 Resumen	9
1.9 Abstract	10
2. Introducción.....	11
3. Planteamiento del problema	13
4. Justificación.....	14
5. Objetivos	15
5.1 Objetivo general.....	15
5.2 Objetivos específicos	15
6. Marco Teórico	15
6.1 Estado del arte	15
6.2 Aspectos teóricos	17
7. Metodología.....	24
7.1 Enfoque.....	24
7.2 Tipo de investigación	24
7.3 Diseño de investigación	25
7.4 Población y muestra	25
7.4.1 Población	25
7.4.2 Muestra	26
7.5 Técnicas e instrumentos de investigación	26
7.5.1 Técnicas de investigación	26
7.5.2 Instrumentos de investigación	26
7.5.3 Técnicas para el tratamiento de la información	26
7.6 Recursos	26
8. Resultados y discusión	27
9. Conclusiones y recomendaciones	28
10. Materiales de referencia	30
Bibliografía:	30
11. Anexos	31

1.8 Resumen

“Análisis comparativo entre el contrato individual y contrato colectivo de trabajo, en la legislación ecuatoriana.” Es el tema de la presente investigación, que trató de establecer los requisitos del contrato individual de trabajo, enfatizando en sus efectos, como es el caso del órgano jurisdiccional ante el cual se debe demandar la vulneración de derechos, así como también las indemnizaciones que el trabajador puede obtener individualmente del empleador.

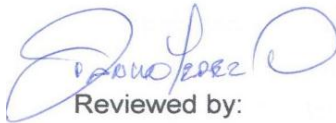
Se estudió también los requisitos del contrato colectivo de trabajo, en cuanto a las negociaciones que debe existir entre los representantes de los trabajadores y el empleador, así como la tramitación ante el Inspector del Trabajo, y su resolución de conflictos, tanto de la negociación colectiva, como de los reclamos que se pueden suscitar de la vulneración de derechos establecidos en el contrato colectivo.

Finalmente, se buscó conocer las diferencias existentes entre el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, dentro del ámbito conceptual, especificando sus principales semejanzas y diferencias.

Por lo cual, se ha buscado ahondar en estas dos figuras jurídicas, que aunque velan por los derechos del trabajador, como sujeto vulnerable de la relación laboral frente al empleador, poseen marcadas diferencias.

Abstract

"Analysis of the individual contract and collective work contract in Ecuadorian legislation". It is the subject of this research that it sought to establish the requirements of the individual contract of employment, emphasizing in its effects, as is the case of the judicial body in which the infringement of rights must be sued, as well as the compensations that the worker can obtain individually from the employer. The requirements of the collective labour contract were also studied, as regards the negotiations that must exist between the workers ' representatives and the employer, as well as the processing before the labour inspector, and its resolution of disputes, both of collective bargaining and of the claims that may arise from the violation of rights set out in the collective agreement. Finally it was sought to know the differences between the individual contract of work and the collective contract, in the conceptual field, specifying its principal similarities and differences. For this reason, it has been sought to delve into these two juridical figures, which, although they watch over the rights of the worker, as a vulnerable subject of the employment relationship in front of the employer, have marked differences.



Reviewed by:

Danilo Yépez O.

English professor



2. Introducción

El presente análisis comparativo entre el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo en la legislación ecuatoriana, centrará su objeto de estudio en encontrar las posibles semejanzas y diferencias entre estos dos contratos. De un lado el contrato individual de trabajo, es la forma más utilizada por los empleadores para la contratación de sus trabajadores en relación de dependencia, según lo dispone el Código de Trabajo, artículo 8: *“Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”* (Codigo Trabajo, 2007)

Así como también, es motivo de la presente investigación el contrato colectivo de trabajo, que es una contratación que se realiza de forma general a todos los trabajadores, que laboran para un solo empleador; es decir, la contratación se realiza de un modo conjunto, adquiriendo de forma común todos los derechos, beneficios y conquistas, por parte de todos los trabajadores. Según lo dispone el Código de Trabajo, artículo 220: *“Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto..”* (Codigo Trabajo, 2007)

Como queda establecido, el contrato individual de trabajo es aquel en donde se contrata a un solo trabajador, estableciendo independientemente los derechos y obligaciones que le son inherentes por la relación laboral que se crea, en tanto, que el contrato colectivo de trabajo es una contratación que se realiza en conjunto a todos los trabajadores, por lo cual debe existir previamente una negociación colectiva, de parte de los delegados de los trabajadores con el empleador. Dentro de esta negociación se buscará llegar a acuerdos con respecto de los derechos y obligaciones que establecerá el contrato colectivo, dichos términos serán comunes a todos los trabajadores que se contrate por este medio.

En este sentido, la presente investigación tiene como objetivo, describir como se asemejan y a la vez se diferencian los contratos dentro del derecho laboral, recibiendo dos denominaciones: contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo.

La investigación se desarrollará en la ciudad de Riobamba, específicamente ante los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba. Para su estudio se empleará el método inductivo, analítico y descriptivo; la recolección de la información se lo realizará aplicando las diferentes técnicas e instrumentos de investigación social.

El perfil del proyecto de investigación está estructurado en base al esquema correspondiente que contempla los siguientes acápite: Introducción; planteamiento del problema; objetivos que se subdivide en general y específicos; el marco teórico en este punto se da a conocer el estado del arte y los aspectos teóricos que sustentante teóricamente la investigación; la

metodología que permite visualizar el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, las técnicas para el tratamiento de la información y los recursos que se van a utilizar dentro del proceso investigativo; el cronograma del trabajo investigativo; materiales de referencia; los anexos y el visto bueno del tutor.

3. Planteamiento del problema

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce los derechos del trabajador y establece una serie de principios por los que debe normarse la relación laboral, es así que, dispone la estabilidad y la seguridad laboral, como principios que deben normar las relaciones entre los empleadores y sus trabajadores. De esta forma, el Código de Trabajo recoge dentro de su normativa los requisitos que se deben cumplir dentro de la relación laboral, iniciando por la celebración de un contrato que reconozca tal relación.

De esta forma, se establece que cuando el empleador desea contratar a un solo trabajador de forma independiente deberá utilizar el contrato individual de trabajo, otorgándole a dicho trabajador los derechos y obligaciones que se establecen en el contrato de forma exclusiva. Por otro lado, está el contrato colectivo de trabajo, que es una contratación entre todos los trabajadores frente a su empleador, logrando para todo este conjunto los mismos derechos y obligaciones, en la relación laboral.

Dentro de la situación actual del tema que se pretende investigar “ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.” Se

debe manifestar que, existe la necesidad de diferenciar estos dos tipos de contratos, tanto el contrato individual como el contrato colectivo, estableciéndose para este efecto sus requisitos, así como también los efectos que producen, refiriéndonos a los derechos del trabajador y a las obligaciones que derivan del empleador.

La presente investigación está orientada a una población bastante amplia, ya que abarca a los trabajadores que se someten a los términos de un contrato individual de trabajo, así como también a aquellos trabajadores que han sido contratados bajo la modalidad del contrato colectivo. Finalmente, es posible que de esta investigación se pueda concluir que existe la necesidad de que los contratados individualmente, pasen a un régimen colectivo de trabajo.

4. Justificación

El “Análisis comparativo entre el contrato individual y contrato colectivo de trabajo, en la legislación ecuatoriana.” Es un trabajo de investigación que posee una naturaleza social, por cuanto intenta conocer la contratación del trabajador y la estipulación de sus derechos, como parte vulnerable de la relación laboral frente al empleador.

La investigación posee dos justificaciones evidentes, por una parte conocer la contratación individual de trabajadores con respecto de su empleador y por otra, conocer las posibles ventajas que posee la negociación colectiva de trabajadores frente a un empleador.

Adicionalmente, el trabajo se justifica por cuanto, se establecerán las principales semejanzas y diferencias entre ambas formas de contratación, para finalmente conocer sus ventajas y desventajas.

5. Objetivos

5.1 Objetivo general

Describir cuáles son las semejanzas y diferencias entre el contrato individual y contrato colectivo de trabajo, en la legislación ecuatoriana.

5.2 Objetivos específicos

1. Realizar un análisis jurídico, doctrinario y crítico del contrato individual de trabajo
2. Realizar un análisis jurídico, doctrinario y crítico del contrato colectivo de trabajo
3. Esclarecer las diferencias entre el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo

6. Marco Teórico

6.1 Estado del arte

Trabajos similares al que se pretende no existe en el archivo de los temas de Investigación de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas; en el buscador google, de igual forma la investigación referida que se va a ejecutar no existe, sin embargo, sí existen trabajos que versan de manera general sobre el contrato de trabajo, como los que se detallan a continuación:

En el año 2011, el Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL, realiza una investigación titulada *“EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”* (INEL, 2011, pág. 14).

La investigación analiza el concepto del Contrato Individual de Trabajo, los sujetos de esta relación, proponiendo innovaciones conceptuales, como aquella de entender como trabajador tanto al obrero como al empleado, demostrando la irrelevancia de la actual definición y diferenciación, la visión que los trabajadores poseen del derecho que regula las actividades nos permiten formular innovaciones y reformas legales, que son fruto de la experiencia y la lucha. La estabilidad como una institución ampliamente defendida es la rectora de los conceptos e innovaciones que sugieren reformas a todas aquellas disposiciones legales que la contraría.

En el año 2011, Flores Pazmiño Paúl Fernando., realiza una investigación titulada *“ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA”* (Flores Pazmiño, 2014, pág. 12).

La investigación trata sobre la conceptualización del contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). La negociación del contrato colectivo de trabajo por parte de los trabajadores con el empleador es una constante de la

legislación laboral, muchas de las veces esta se convierte en un conflicto de trabajo, al no ponerse de acuerdo las partes en el contenido del instrumento contractual, apareciendo un fraccionamiento de la relación obrero-patronal.

De los autores citados tenemos como conclusión final que la falta de conocimiento y difusión de las diferencias que existen entre el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo.

6.2 Aspectos teóricos

Según la Constitución de la República del Ecuador, Artículo 33, el trabajo es un derecho económico - social, que es la base para la realización de las personas, por lo cual, es valioso y debe estar protegido, tanto para el empleador que lo proporciona, como para el trabajador, como la parte más vulnerable de la relación laboral.

A pesar de que esta es la definición más común dentro de la doctrina para enunciar el derecho de trabajo, es prudente decir que, en la práctica el derecho de trabajo resulta un medio de explotación a los trabajadores y el enriquecimiento de los empleadores. Vulnerándose los derechos del trabajador y reduciéndolo a ser una maquinaria que sufre un desgaste crónico, sin que la remuneración que recibe se equipare a su trabajo.

En un razonamiento muy interesante se cita a Cevallos Vásquez: *“El concepto de trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse*

aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países.”
(CEVALLOS VASQUEZ, 2007, pág. 42)

Por las razones expuestas, se vuelve evidente la necesidad de que se proteja a los sujetos de la relación laboral, haciendo una especial mención del trabajador, que históricamente ha sufrido una enorme cantidad de injusticias, que han fundamentado una preocupación internacional, al punto que los diferentes Estados de la comunidad internacional han creado instituciones como la Organización Internacional de Trabajo y normativa que vela por los derechos del trabajador, tales como la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La primera garantía que debe brindarse al trabajador es la celebración de un contrato en donde se estipule el tiempo de la contratación, la remuneración así como la determinación del lugar de trabajo, la labor que va a desempeñar y la relación laboral en relación de dependencia que va a mantener con el empleador. El contrato de trabajo puede adquirir varias formas según las características de la relación laboral, no obstante, en una primera gran clasificación los contratos de trabajo se dividen en contrato individual de trabajo y contrato colectivo de trabajo.

Para poder iniciar se referirá primeramente al contrato individual de trabajo, según el Código de Trabajo, artículo 8: *“Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”* (Codigo Trabajo, 2007)

Del concepto brindado por el Código de Trabajo, queda claro que el contrato individual de trabajo, es uno celebrado entre un trabajador y un empleador, por lo cual posee el carácter de personalísimo, en especial si se toma en cuenta el objeto, ya que el trabajador deberá brindar sus servicios de forma personal y no por delegación.

Ahora bien, dentro de esta primera gran división, pueden aparecer varias subdivisiones, que se relacionan con:

1. La forma de la celebración, que puede ser expresa –escrito- o tácita –verbal, según el Código de Trabajo, artículo 12.
2. Por la forma de ejecución, que puede ser por obra cierta, tarea o destajo, según el Código de Trabajo, artículo 16.
3. Por la forma de remuneración, que puede ser sueldo, jornal, participación o mixto, según el Código de Trabajo, artículo 13.

4. Por la duración que puede ser por tiempo indefinido o a prueba, según el Código de Trabajo, artículo 14.

5. Por el número de trabajadores, que puede ser unipersonal o pluripersonal, dentro de esta última sub clasificación se encuentra la contratación de grupo y de equipo. Que valga indicar no posee ninguna relación con el contrato colectivo de trabajo.

Básicamente, estas son las subdivisiones del contrato individual de trabajo, que refieren básicamente las condiciones en las que habrá de desarrollarse la relación laboral, sin que el trabajador pueda negociar los términos del contrato individual de trabajo, ya que estos se encuentran pre establecidos.

Para poder celebrar el contrato individual de trabajo es necesario, ingresar a la página web del Ministerio de Trabajo y llenar los datos del empleador y del trabajador, ante lo cual se generará automáticamente el contrato individual de trabajo y luego de la suscripción, se deberá entregar una copia en la Inspectoría de Trabajo con lo cual el contrato quedará registrado.

En el caso de incumplimiento de cualquiera de las partes o de vulneración de los derechos se puede acceder a dos trámites: el visto bueno y la justicia ordinaria.

Para la culminación del contrato laboral exclusivamente se debe tener en cuenta las causales por las cuales termina el contrato de trabajo individual, están estipuladas en el artículo 169 del Código de Trabajo, estas son: causas

previstas en el contrato, acuerdo de las partes, conclusión de la obra, muerte del empleador, liquidación de la compañía empleadora, muerte del trabajador, caso fortuito que imposibilite las actividades, voluntad del empleador, voluntad del trabajador y desahucio. (CODIGOTRABAJO, ART.169)

El visto bueno es un trámite administrativo, para el reclamo de los derechos que derivan de la relación laboral tanto del trabajador como del empleador, que se ventila ante el Inspector de Trabajo, según lo que dispone el artículo 183 del Código de Trabajo. Para el trámite de visto bueno se entrega una solicitud ante el Inspector de Trabajo, adjuntando a esta los documentos personales del empleador o el trabajador.

En el caso de que el trabajador sea quién solicite el visto bueno, debe enunciar una de las causales previstas en el Código de Trabajo, artículo 173, de comprobarse la causal el Inspector de Trabajo ordenará la terminación de la relación laboral, ante lo cual el trabajador deberá ser indemnizado. En el caso de ser el empleador el solicitante del visto bueno, deberá enunciar una de las causales previstas en el Código de Trabajo, artículo 172, si el Inspector de Trabajo comprueba la casual permite al empleador terminar la relación laboral sin pagar ninguna indemnización al trabajador.

En el caso de que el Inspector de Trabajo no califique la causal presentada por el trabajador o por el empleador, la relación laboral continúa.

La otra vía, es la justicia ordinaria que comprende un juicio instaurado ante el Juez de Trabajo, trámite en el cual un administrador de justicia habrá de

decidir la fundamentación de hecho y de derecho de la demanda presentada y emitir un fallo condenando al pago o indemnización por la vulneración de derechos provenientes de la relación laboral.

El contrato colectivo de trabajo, es explicado por Barajas Montes De Oca: *“Contrato colectivo de trabajo es el convenio formulado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos, con el objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”* (BARAJAS, 2015, pág. 98)

Lo cual se enuncia en la Constitución de la República del Ecuador, artículo 326, numeral 13: “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

De la definición planteada se concluye que, el contrato colectivo de trabajo es uno por el cual una Asociación de Trabajadores, plantea una negociación ante el empleador, para que se consolide un solo contenido contractual común a todos los trabajadores.

Una vez que se ha dado notificación de las intenciones de la asociación de los trabajadores de llevar a cabo el contrato colectivo de trabajo, ante el Inspector del Trabajo, es necesario que se cite al empleador, con la finalidad de que este se pronuncie sobre las pretensiones de los trabajadores. En este punto inician las negociaciones para la firma del contrato colectivo del trabajo, de ser aceptadas las pretensiones por el empleador, esto dará fin al trámite y se procederá a la suscripción del contrato, de lo contrario; es decir,

si el empleador se opone a las pretensiones de los trabajadores, será necesario que el Inspector del Trabajo medie sobre las mismas.

Transcurridos 15 días desde la notificación al empleador, se deberán iniciar las negociaciones que durarán un máximo de 30 días, en donde seguramente se suscitarán puntos de debate, que deberán ser resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, que resolverá los puntos en desacuerdo.

Sin lugar a dudas, la diferencia evidente entre el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, es la forma de celebrar el contrato ya que en el contrato colectivo, debe existir una asociación de trabajadores legalmente establecida, la cual entrega un pliego de peticiones al Inspector del Trabajo, quién debe hacer conocer estas peticiones al empleador, quién se pronunciará y de esta forma se iniciarán las negociaciones para la celebración del contrato colectivo. Según el artículo 221 del Código de Trabajo.

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

Dentro de este tiempo se prohíbe el despido o desahucio a los trabajadores de la asociación de trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 233 del Código de Trabajo, de lo contrario se deberá indemnizarles.

7. Metodología

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizarán los métodos: inductivo, analítico y descriptivo.

- **Inductivo:** Este procedimiento permite estudiar al problema de manera particular para posteriormente establecer conclusiones generales.
- **Analítico:** Porque se analizará y estudiará de manera detallada aspectos fundamentales del problema que se va a investigar.
- **Descriptivo:** Este método permitirá describir cualidades y características del problema que se va a investigar.

7.1 Enfoque

La investigación es de enfoque cualitativo porque se sigue un proceso sistemático y metodológico cuyo propósito es determinar las cualidades y características del problema a estudiar.

7.2 Tipo de investigación

Por lo objetivos que se pretende alcanzar con la ejecución de la presente investigación es:

Documental-Bibliográfica.- Porque para la elaboración del estado del arte y los aspectos teóricos del trabajo investigativo, se utilizaran documentos físicos (libros, leyes, códigos, enciclopedias, tesis) y virtuales (buscadores web).

Descriptiva.- Porque los resultados de la investigación permitirán describir nuevos conocimientos referentes al problema a investigarse.

7.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque el problema será estudiado tal como se da en su contexto natural no habrá manipulación intencional de variables.

7.4 Población y muestra

7.4.1 Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados, que se ilustra en el siguiente cuadro representativo.

POBLACIÓN	NUMERO
Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba	4
TOTAL	4

FUENTE: Población involucrada en el trabajo investigativo

AUTOR: Byron Fernando Carrillo Cepeda

7.4.2 Muestra

Contabilizado el universo de la presente investigación da un total de 4 involucrados. En vista de que la población involucrada en la presente investigación no es extensa se procederá a trabajar con todo el universo.

7.5 Técnicas e instrumentos de investigación

7.5.1 Técnicas de investigación

- Encuesta

7.5.2 Instrumentos de investigación

Para la recopilación de la información se aplicará el cuestionario.

7.5.3 Técnicas para el tratamiento de la información

Para el tratamiento de la información se aplicará técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

7.6 Recursos

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS TECNOLÓGICOS	RECURSOS MATERIALES
Investigador Tutor Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba	Computador Impresora USB Internet	Bibliografía especializada Materiales de oficina Impresiones Añilados Empastados

		Copias
--	--	--------

Recursos Económicos.- La investigación será financiada en su totalidad por el investigador. Para la actividad investigativa se cuenta con el presupuesto necesario que amerita la ejecución de un trabajo serio, sistemático y metodológico.

8. Resultados y discusión

Dentro de las encuestas se buscó conocer la opinión de los Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba, con respecto al tema: “Análisis comparativo entre el contrato individual y contrato colectivo de trabajo, en la legislación ecuatoriana.” Para lo cual se le realizaron las mismas preguntas obteniendo los siguientes resultados:

1. Los encuestados acuerdan que el contrato individual de trabajo es un por el cual el empleador contrata individualmente al trabajador. En tanto que, el contrato colectivo de trabajo es uno por el cual uno o varios empleadores contratan a una o varias asociaciones de trabajadores.
2. Dentro de las semejanzas se obtuvo como resultado que ambos contratos rigen la relación laboral, se realizan para precautelar los derechos del trabajador, y que por medio de ellos no se pueden vulnerar derechos.
3. Dentro de las diferencias se obtuvo el resultado de que, el contrato individual de trabajo esta preestablecido, el trabajador no puede

negociar mayormente con el empleador. En tanto que, en el contrato colectivo de trabajo la asociación negocia directamente con el empleador, y obtiene mejores condiciones de trabajo.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusión: El contrato individual de trabajo rige la relación laboral de un solo trabajador y su empleador, dentro de este contrato el trabajador no puede negociar mayormente con el empleador, ya que se trata de un contrato pre establecido. En el contrato colectivo de trabajo, la asociación de trabajadores negocia la contratación con el empleador, por lo cual busca mejores condiciones de trabajo.

Recomendación: A fin de garantizar de mejor modo la relación laboral y de proteger a su parte más vulnerable que es el trabajador, es recomendación de este trabajo investigativo, que el trabajador busque asociarse legalmente y contratar con el empleador bajo la modalidad del contrato colectivo.

Conclusión: El contrato individual de trabajo se contrata por una sola vez, lo cual impide que el trabajador pueda mejorar sus condiciones de trabajo con el empleador. En tanto que, el contrato colectivo es de tracto sucesivo, por cuanto este se va renovando y cada vez procura mejorar las condiciones de los trabajadores.

Recomendación: Debido a que el contrato individual de trabajo es una figura estática, que no puede mejorar las condiciones del trabajador. Es una recomendación de que los trabajadores busquen asociarse, con la finalidad de mejorar sucesivamente sus condiciones laborales.

Conclusión: En caso de conflicto el contrato individual de trabajo debe sustentarse ante el Juez de Trabajo, quién emitirá una sentencia indemnizatoria de los derechos del trabajador. En tanto que, en el contrato colectivo es el Inspector de Trabajo quién busca mediar la situación de la asociación de trabajadores ante el empleador, conminando al empleador a que cumpla el contrato colectivo o el pliego de peticiones.

Recomendación: El Inspector de Trabajo conmina al empleador a que cumplir el contrato colectivo o el pliego de peticiones, en el contrato colectivo, buscando siempre una conciliación entre las partes. Por esta razón, se recomienda la suscripción de este contrato.

10. Materiales de referencia

Bibliografía:

- ARTILES, Antonio; “Manual de Sociología del Trabajo” publicaciones Delta (2000)
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago “Derecho del Trabajo” Edition, illustrated. (1995)
- CEVALLOS VÁSQUEZ María, Legislación laboral, UTP. (2012)

Leyes:

- Código Civil
- Código de Trabajo
- Constitución de la República del Ecuador

11. Anexos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de Derecho**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO INDIVIDUAL Y CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO, EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.”**

Byron Fernando Carrillo Cepeda

Entrevista a 4 Inspectores de Trabajo del cantón Riobamba

1. ¿Qué es el contrato individual de trabajo?

2. ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo?

**3. ¿Cuáles son las principales semejanzas entre el contrato individual de
trabajo y el contrato colectivo de trabajo?**

**4. ¿Cuáles son las principales diferencias entre el contrato individual de
trabajo y el contrato colectivo de trabajo?**

**5. Para la reclamación de un derecho laboral vulnerado, cual trámite considera
más efectivo: el judicial (contrato individual de trabajo) o el administrativo
(contrato colectivo de trabajo).**