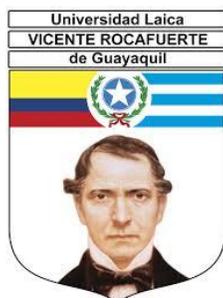


Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

Tema:

**LA TRASCENDENCIA DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DEL 21 DE
DICIEMBRE DEL 2015 EN LO QUE RESPECTA A LA CONTRATACIÓN
COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO**

Tutor:

Ab. Verónica María Fuentes Terán Msc.

Autor:

Marlluri Edith Montesdeoca Chavez

Guayaquil, 2016



Universidad Laica “VICENTE ROCAFUERTE” de Guayaquil

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Marlluri Edith Montesdeoca Chavez, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autora a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar:

“LA TRASCENDENCIA DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DEL 21 DE DICIEMBRE DEL 2015 EN LO QUE RESPECTA A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO”.

Autor:

Marlluri Edith Montesdeoca Chavez

C.I. 092911858-6



Universidad Laica "VICENTE ROCAFUERTE" de Guayaquil

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Certifico:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **"LA TRASCENDENCIA DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DEL 21 DE DICIEMBRE DEL 2015 EN LO QUE RESPECTA A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO"**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

El mismo que considero que debe ser aceptado por reunir los requisitos legales, viables e importancia del tema.

Presentado por la Egresada:

Marlluri Edith Montesdeoca Chavez



ABG. MSC. VERÓNICA FUENTES TERÁN

TUTORA

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TERCERA REVISION.docx (D21949106)
Submitted: 2016-09-24 01:05:00
Submitted By: vfuentest@ulvr.edu.ec
Significance: 7 %

Sources included in the report:

laboral II.doc (D12342634)
 TESIS FINAL MIRIAN CAICEDO ZATIZABAL.docx (D18041907)
 Tesis Gabriel Sebastián Ortiz Poveda.docx (D21282789)
<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histc3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>
<http://funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/comunicacion/resolucionesoctubre/Resolucion%20Corte%20Nacional.pdf>
<http://www.voltairenet.org/article158512.html>
http://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/15_de_noviembre_de_1922_bautismo_de_sangre_obrera
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.fesmex.org/common/Documentos/Ponencias/Paper_AP_los_ccpp_Carlos_DeBuen_Ago2011.pdf
<http://definicion.de/reforma-constitucional/>
<https://definiciona.com/constitucion/>
http://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar_diccionario.php?desde=Simulacion&hasta=Siniestrado&lang=es
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/enmienda/enmienda.htm>
<https://prezi.com/uz2uv5hido1c/pliego-de-peticiones/>
<http://sobrehistoria.com/revolucion-francesa-resumen/>
<https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:2851555412587079::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration
<http://definicion.de/sector-publico/>
<http://quees.la/injerencia/>
<http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=C>
<http://www.significados.com/trascendencia/>
<http://timerime.com/es/evento/2274646/EDAD+MODERNA/>
<https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

Instances where selected sources appear:

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE: ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA Tema: LA TRASCENDENCIA DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DEL 21 DE DICIEMBRE DEL 2015 EN LO QUE RESPECTA A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO Tutor: Ab. Verónica María Fuentes Terán Msc. Autor: Marluri Edith

Montesdeoca Chavez Guayaquil, 2016 RESUMEN En la actualidad debatir sobre temas como los derechos laborales en materia de contratación colectiva, se vuelve álgido y controvertido, principalmente para los obreros de las entidades públicas, por constituirse éstos en un sector sensible, ya que el dinero que va a financiar el gasto corriente de sus sueldos, beneficios sociales y otros rubros e incentivos económicos, devienen de fondos públicos, por lo que existe la imperiosa necesidad de ser cautos y racionales al momento de su administración, para evitar caer en excesos y desproporciones en la entrega de valores o cualquier incentivo monetario, como se veía en épocas pasadas; vigilancia que debe surgir desde la emisión de normas legales, claras, previas, precisas, públicas y en cuanto a su aplicación, cumplidas de forma coherente por las autoridades competentes, como garantía del debido proceso y de la propia seguridad jurídica del Estado ecuatoriano, para de los administradores y administrados. Si bien es cierto, el escenario y momento político juega un papel preponderante, no se entrará en mayor investigación ni análisis al respecto, sino que se revisará y escudriñará es la situación de orden legal que se presenta, ya que impactaría negativamente y de manera directa al colectivo de trabajadores vinculados a las empresas y entidades con personería jurídica de derecho público. De forma puntual, este estudio se realiza con motivo a las distintas perspectivas que se dan al momento de interpretar la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, en lo que trata a la contratación colectiva en el sector público, surgiendo un declive que acarreará la desaparición definitiva de los contratos colectivos en las entidades públicas del país, utilizando como instrumento una encuesta dirigida a los profesionales del derecho (abogados) del Guayas; y, de entrevistas a diferentes autoridades, que dominan esta problemática social, para conocer sus puntos de vista, ópticas y criterios, agregados a la investigación. En lo primordial, la lectura que se tiene a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional del 2015, dentro de la contratación colectiva pública, son las dificultades para su aplicabilidad concreta y correcta. Tomando en cuenta que la contratación colectiva es producto de una serie de conquistas del ser humano, visto como trabajador, en ese sentido el tratamiento y estudio de esta ambigua enmienda constitucional, se vuelve necesaria e ineludible, en virtud de que la fuerza laboral estatal del país, es preponderante para su desarrollo productivo. Como salida a esta antinomia legal que surge por estar en contradicción con las demás normas de menor jerarquía, como lo es, el Código de Trabajo, que no ha sido derogado ni reformado en esa parte, se propone por lo tanto, reformar la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015, que esclarezca el verdadero espíritu de la legislación nacional, que debería armonizarse en el respeto de los derechos laborales colectivos, conforme a la visión y a las tendencias universales e internacionales para el gremio de trabajadores del sector público. Palabras Claves: contratación colectiva, trabajadores, derechos, reforma, transitoria. ABSTRACT Currently discuss issues such as labor rights to collective bargaining, it becomes peak and controversial, mainly for the workers of public entities, constitute them in a sensitive sector, because the money will finance current expenditure of their salaries, social benefits and other items and economic incentives, become public funds, so there is an urgent need to be cautious and rational at the time of administration, to avoid falling into excesses and imbalances in the delivery of securities or any monetary incentive, as seen in the past; surveillance must come from the issuance of, clear, prior, precise, public and in their implementation, met consistently by the competent authorities as a guarantee of due process and the legal certainty of the Ecuadorian State itself, legal rules managers and managed. While it is true, the stage and political moment plays an important role, not enter into further research or analysis about this, but will review and scrutinize is the status of legal order presented, as it would impact negatively and directly the group of workers linked to enterprises and entities with legal personality under public law. In a timely manner, this study is conducted to mark the different perspectives that

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TITULO Y SUBTITULO: LA TRASCENDENCIA DE LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL DEL 21 DE DICIEMBRE DEL 2015 EN LO QUE RESPECTO A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO.

AUTORA:

MARLLURI EDITH MONTESDEOCA CHAVEZ

REVISORA:

ABG. MSC. VERÓNICA FUENTES TERÁN

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD:

CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA: DERECHO

FECHA DE PUBLICACIÓN:

N. DE PAGS: 110

ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO CONSTITUCIONAL (ENMIENDA CONSTITUCIONAL, MANDATOS CONSTITUCIONALES), TRATADOS INTERNACIONALES (OIT), DERECHO LABORAL.

PALABRAS CLAVE:

CONTRATACIÓN COLECTIVA, TRABAJADORES, DERECHOS, REFORMA, TRANSITORIA.

RESUMEN:

En la actualidad debatir sobre temas como los derechos laborales en materia de contratación colectiva, se vuelve álgido y controvertido, principalmente para los obreros de las entidades públicas, por

constituirse éstos en un sector sensible, ya que el dinero que va a financiar el gasto corriente de sus sueldos, beneficios sociales y otros rubros e incentivos económicos, devienen de fondos públicos, por lo que existe la imperiosa necesidad de ser cautos y racionales al momento de su administración, para evitar caer en excesos y desproporciones en la entrega de valores o cualquier incentivo monetario, como se veía en épocas pasadas; vigilancia que debe surgir desde la emisión de normas legales, claras, previas, precisas, públicas y en cuanto a su aplicación, cumplidas de forma coherente por las autoridades competentes, como garantía del debido proceso y de la propia seguridad jurídica del Estado ecuatoriano, para de los administradores y administrados.

Si bien es cierto, el escenario y momento político juega un papel preponderante, no se entrará en mayor investigación ni análisis al respecto, sino que se revisará y escudriñará es la situación de orden legal que se presenta, ya que impactaría negativamente y de manera directa al colectivo de trabajadores vinculados a las empresas y entidades con personería jurídica de derecho público.

De forma puntual, este estudio se realiza con motivo a las distintas perspectivas que se dan al momento de interpretar la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, en lo que trata a la contratación colectiva en el sector público, surgiendo un declive que acarreará la desaparición definitiva de los contratos colectivos en las entidades públicas del país, utilizando como instrumento una encuesta dirigida a los profesionales del derecho (abogados) del Guayas; y, de entrevistas a diferentes autoridades, que dominan esta problemática social, para conocer sus puntos de vista, ópticas y criterios, agregados a la investigación. En lo primordial, la lectura que se tiene a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional del 2015, dentro de la contratación colectiva pública, son las dificultades para su aplicabilidad concreta y correcta.

Tomando en cuenta que la contratación colectiva es producto de una serie de conquistas del ser humano, visto como trabajador, en ese sentido el tratamiento y estudio de esta ambigua enmienda constitucional, se vuelve necesaria e ineludible, en virtud de que la fuerza laboral estatal del país, es preponderante para su desarrollo productivo.

Como salida a esta antinomia legal que surge por estar en contradicción con las demás normas de menor jerarquía, como lo es, el Código de Trabajo, que no ha sido derogado ni reformado en esa parte, se propone por lo tanto, reformar la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015, que esclarezca el verdadero espíritu de la

legislación nacional, que debería armonizarse en el respeto de los derechos laborales colectivos, conforme a la visión y a las tendencias universales e internacionales para el gremio de trabajadores del sector público.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN: DEJAR VACIO
------------------------------------	----------------------------------

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO URL (tesis en la web):	<input type="checkbox"/>	
--------------------------------	--------------------------	--

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
--------------	--	-----------------------------

CONTACTO CON AUTORA: MARLLURI EDITH MONTESDEOCA CHAVEZ	Teléfono: 0997068944	E-mail: yulita_marie@hotmail.com
---	-------------------------	----------------------------------

CONTACTO EN LA INSTITUCION:	Nombre: MSC. WASHINGTON VILLAVICENCIO SANTILLAN DECANO DE DERECHO
	Teléfono: 2596500 EXT. 249 DECANO
	E-mail: wvillavicencios@ulvr.edu.ec



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres, esposo y familiares, por todo su apoyo incondicional y motivación que hicieron posible la culminación de mi proyecto investigativo. De manera muy especial quiero agradecer a mi Tutora por su paciencia y su tiempo dedicado, convirtiéndose en una guía imprescindible durante el tiempo que duro este proceso, de igual manera, quiero agradecer a una gran amiga, María Fernanda Núñez, quien con su conocimiento y esfuerzo apporto al desarrollo de esta investigación.

Marlluri Montesdeoca Chavez



DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mis padres y familiares, que han estado presentes a lo largo de mi carrera hasta la culminación de mis estudios universitarios; y, a todas las personas que me apoyaron para poder terminar con éxito este proyecto de investigación.

Marlluri Montesdeoca Chavez

ÍNDICE

Tema:	1
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	2
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	3
DEDICATORIA	9
AGRADECIMIENTO	10
CAPITULO I	20
Planteamiento del problema.....	20
1.1.1. Irretroactividad de la Ley	22
1.2. Formulación del problema.....	24
1.3 Sistematización del problema	24
1.3. Objetivos de la Investigación.....	24
1.3.1. Objetivo General.....	24
1.3.2. Objetivos Específicos	25
1.4. Justificación de la Investigación	25
1.5. Delimitación o alcance de la investigación.....	25
1.6. Idea a defender	26
1.7. Variable Independiente	26
1.8. Variable Dependiente.....	26
CAPITULO II	27
MARCO TEÓRICO	27
Marco Referencial	27
Antecedentes históricos	27
2.1.1.1. Revolución Francesa	27
2.1.1.2. Lo Notorio de la Revolución Francesa	28
2.1.1.3. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano	31
2.1.1.4. Edad Moderna	32
2.1.2. Antecedentes del derecho del trabajo	33
2.1.3. Importancia del derecho al trabajo.....	35
2.1.3.1. La relación entre capital y trabajo.....	36
2.1.4. Introducción a la teoría económica del capitalismo	37
2.1.4.1. Principios del capitalismo.....	38
2.1.4.2. El capitalismo en Latinoamérica	39
2.1.4.3. La influencia de la iglesia.....	40
2.1.5. Derecho colectivo en los tratados internacionales.....	41

2.1.6.	Trayectoria de la OIT	42
2.1.7.	Derecho sindical en argentina	43
2.1.8.	Reconocimiento del derecho de sindicato por fases	43
2.1.9.	Derecho Sindical En México.	43
2.1.9.1.	Características del Derecho Laboral mexicano	44
2.1.9.2.	Contrato Colectivo	44
2.1.9.3.	Cambios para el trabajador.....	45
	La Contratación Colectiva en el Ecuador	46
	Historia	46
2.1.9.4.	15 de Noviembre de 1922, masacre obrera	46
2.1.9.5.	Organización Sindical en Ecuador	48
2.1.9.6.	Contratación Colectiva.....	49
2.1.9.7.	Definición	51
	Ventajas y desventajas del contrato colectivo	52
2.1.9.8.	Ventajas	52
2.1.9.9.	Desventajas	52
2.1.9.10.	Caso Petroecuador	53
2.1.9.11.	La Contratación Colectiva En La Actualidad	55
	MARCO CONCEPTUAL.....	56
2.2.	MARCO LEGAL.....	62
	CAPITULO III	80
3.1	MARCO METODOLÓGICO	81
2.2.12.1.	Tipo de Investigación	81
3.2	Enfoque de la investigación	82
	Técnicas de investigación	82
3.2.1	Encuestas	82
3.2.2	Entrevistas	83
3.3	Revisión Documental	83
3.4	Procedimiento de investigación	84
3.5	Población y Muestra	84
3.10	Aplicación de la Formula.....	87
3.11	Tratamiento a la Información-Procesamiento y Análisis.	87
3.12	RESULTADOS DE ENCUESTAS	89
3.15	Análisis de resultados de las entrevistas	101
3.16.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
3.16.1.	Conclusiones.....	103

3.16.2. Recomendaciones.....	104
Bibliografía.....	107
ANEXOS.....	113

RESUMEN

En la actualidad debatir sobre temas como los derechos laborales en materia de contratación colectiva, se vuelve álgido y controvertido, principalmente para los obreros de las entidades públicas, por constituirse éstos en un sector sensible, ya que el dinero que va a financiar el gasto corriente de sus sueldos, beneficios sociales y otros rubros e incentivos económicos, devienen de fondos públicos, por lo que existe la imperiosa necesidad de ser cautos y racionales al momento de su administración, para evitar caer en excesos y desproporciones en la entrega de valores o cualquier incentivo monetario, como se veía en épocas pasadas; vigilancia que debe surgir desde la emisión de normas legales, claras, previas, precisas, públicas y en cuanto a su aplicación, cumplidas de forma coherente por las autoridades competentes, como garantía del debido proceso y de la propia seguridad jurídica del Estado ecuatoriano, para de los administradores y administrados.

Si bien es cierto, el escenario y momento político juega un papel preponderante, no se entrará en mayor investigación ni análisis al respecto, sino que se revisará y escudriñará es la situación de orden legal que se presenta, ya que impactaría negativamente y de manera directa al colectivo de trabajadores vinculados a las empresas y entidades con personería jurídica de derecho público.

De forma puntual, este estudio se realiza con motivo a las distintas perspectivas que se dan al momento de interpretar la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, en lo que trata a la contratación colectiva en el sector público, surgiendo un declive que acarreará la desaparición definitiva de los contratos colectivos en las entidades públicas del país, utilizando como instrumento una encuesta dirigida a los profesionales del derecho (abogados) del Guayas; y, de entrevistas a diferentes autoridades, que dominan esta problemática social, para conocer sus puntos de vista, ópticas y criterios, agregados a la investigación. En lo primordial, la lectura que se tiene a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional del 2015, dentro de la contratación colectiva pública, son las dificultades para su aplicabilidad concreta y correcta.

Tomando en cuenta que la contratación colectiva es producto de una serie de conquistas del ser humano, visto como trabajador, en ese sentido el tratamiento y estudio de esta ambigua enmienda constitucional, se vuelve necesaria e ineludible, en virtud de que la fuerza laboral estatal del país, es preponderante para su desarrollo productivo.

Como salida a esta antinomia legal que surge por estar en contradicción con las demás normas de menor jerarquía, como lo es, el Código de Trabajo, que no ha sido derogado ni reformado en esa parte, se propone por lo tanto, reformar la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015, que esclarezca el verdadero espíritu de la legislación nacional, que debería armonizarse en el respeto de los derechos laborales colectivos, conforme a la visión y a las tendencias universales e internacionales para el gremio de trabajadores del sector público.

Palabras Claves: contratación colectiva, trabajadores, derechos, reforma, transitoria.

ABSTRACT

Currently discuss issues such as labor rights to collective bargaining, it becomes peak and controversial, mainly for the workers of public entities, constitute them in a sensitive sector, because the money will finance current expenditure of their salaries, social benefits and other items and economic incentives, become public funds, so there is an urgent need to be cautious and rational at the time of administration, to avoid falling into excesses and imbalances in the delivery of securities or any monetary incentive, as seen in the past; surveillance must come from the issuance of, clear, prior, precise, public and in their implementation, met consistently by the competent authorities as a guarantee of due process and the legal certainty of the Ecuadorian State itself, legal rules managers and managed.

While it is true, the stage and political moment plays an important role, not enter into further research or analysis about this, but will review and scrutinize is the status of legal order presented, as it would impact negatively and directly the group of workers linked to enterprises and entities with legal personality under public law.

In a timely manner, this study is conducted to mark the different perspectives that occur when interpreting the Constitutional Amendment of December 21, 2015, when it comes to collective bargaining in the public sector, emerging a decline that will lead to the definitive disappearance of collective agreements in public institutions in the country, using as a survey of legal professionals (lawyers) of Guayas; and interviews with different authorities, which dominate this social problem, to know their views, optical and criteria, added to research. In the bottom line, the reading is the First Transitory Constitutional Amendment of 2015, within the public collective bargaining, are the difficulties in its concrete and correct applicability.

Taking into account that collective bargaining is the product of a series of conquests of human beings, seen as a worker in that sense the treatment and study of this ambiguous constitutional amendment becomes necessary and unavoidable under the state workforce country is preponderant for productive development.

As a way out of this legal contradiction that arises from being in contradiction with other rules of lower rank, as it is, the Labour Code, which has not been repealed or reformed in that part, it is proposed therefore to reform the First Transitory Constitutional Amendment published in the Official Gazette No. 653 dated December 21, 2015, to clarify the true spirit of national legislation, which should be harmonized in respect of collective labor rights, according to the vision and universal trends and international union for workers in the public sector.

Keywords: collective bargaining, workers' rights, reform, transient.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio analiza la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, en lo que respecta a la contratación colectiva, para conocer una realidad local; debido a que existen distintos puntos de vista en el tratamiento para la correcta aplicación de la mentada enmienda.

Luego del año 2008, en que nuestro país se implementó una nueva Constitución, se observaron reformas en algunos cuerpos legales, que derivaron a su vez en cambios a los contratos colectivos. Es así como, surge la necesidad de replantearse nuevamente la revisión del tema de la contratación colectiva, y la legislación referente a ella.

Por tal motivo se genera un problema que se suscita con relación a la contratación colectiva para el sector público, por la entrada en vigencia de las Enmiendas Constitucionales, que trajeron consigo cambios radicales que impactan de forma directa a las organizaciones sindicalistas, prohibiendo de manera definitiva que se continúen celebrando más contratos colectivos dentro de las instituciones públicas.

Sin embargo, la Primera Transitoria de esta Enmienda, empieza a causar una serie de dudas y diferentes opiniones, para unos no es entendible, puesto que por un lado interpretan que los contratos colectivos pueden seguir siendo revisables; y, por otro lado, opinan que dichos contratos una vez concluido el plazo establecido no pueden ser revisados, porque se entiende que se está suscribiendo un nuevo contrato; siendo estos los puntos clave, que llevaron a buscar información, opiniones y diferentes criterios que ayuden a conducir a una solución que despeje las inquietudes generadas entorno al texto legal.

Por lo antes expuesto, la idea a defender parte de los vacíos que se suscitaron al momento de aplicar la enmienda constitucional en los contratos colectivos; buscando así, una solución que evite las distintas apreciaciones que hay sobre las revisiones a los contratos colectivos dentro del sector público. Empleando parámetros legales internacionales, criterios de juristas que ejercen o ejercieron

funciones en algunas instituciones del Estado, investigaciones veraces y consultas a través de encuestas a un segmento de abogados del Guayas, que facilitaron realizar un estudio integral del tema.

Esta tesis está conformada por tres capítulos:

El primer capítulo, es el planteamiento del problema, es aquí donde se establece las dudas que están generando para la aplicación de las Enmiendas Constitucionales, en relación a la contratación colectiva, dando un amplio tema de estudio, ya que las buenas relaciones laborales de la clase trabajadora con el Estado es primordial, para evitar o subsanar los conflictos colectivos.

El segundo capítulo, contiene el marco teórico, que comprende conjuntos de teorías y elementos doctrinarios que fundamentan el planteamiento del problema, permitiendo así, establecer el presente proceso de investigación. También abarca un análisis conceptual y legal.

El tercer capítulo, abarca la metodología empleada en la investigación que es de tipo descriptiva y concluyente, las técnicas utilizadas son: las entrevistas (3) y encuestas (375). Los resultados obtenidos de dicho levantamiento de información indican que efectivamente sí existe un impacto desfavorable por parte de las Enmiendas Constitucionales dentro de los contratos colectivos, habiendo así inconsistencias al momento de la aplicación de la Primera Transitoria, además es imperativa una reforma a la misma.

La propuesta de valor está direccionada a una reforma a la Primera Transitoria de dicha enmienda constitucional, para beneficio de la sociedad y el Estado, buscando un punto de equilibrio que no afecte los intereses nacionales y los colectivos de este conglomerado humano. El vínculo jurídico entre Estado y trabajadores, debe encontrarse en armonía y cordialidad, a fin de garantizar y propiciar un ambiente de seguridad y confianza, capaz de generar progreso y desarrollo del país, basado en una fuerza laboral motivada hacia el bien común.

TEMA

La trascendencia de la enmienda constitucional del 21 de diciembre del 2015 en lo que respecta a la contratación colectiva dentro del sector público.

CAPITULO I

Planteamiento del problema

A lo largo de los años, el Ecuador ha sufrido una serie de cambios con en razón a la idea o concepción que se tenía sobre el Estado, pues para el año 2008, el país, pasa de ser un Estado Social de Derecho a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia; entendiéndose que, su deber fundamental es garantizar, promover y proteger los derechos fundamentales de quienes habitamos en la república.

En ese sentido, según la (Revista Judicial de Derecho Ecuador, 2014) de la ex Presidente de la Corte Constitucional, Patricio Pazmiño, (2014) afirma que:

“El Estado Social de Derecho es la segunda versión del Estado de Derecho. Esta forma de Estado, asume directamente, la satisfacción de una serie de necesidades sociales de las clases trabajadoras que implican, en primer lugar, la organización de un gran aparato administrativo que actúa autónomamente y paralelamente a la ley, lo cual implica la puesta en entredicho del principio básico del Estado de Legalidad, y como dice Fabián Corral: El principio de legalidad, hace que el poder no sea sino un administrador de las reglas y que este se manifiesta como única garantía de la libertad de las personas frente a las acciones de Estados. Según el cual, la defensa de la economía social se hace espontáneamente a través de la mano invisible del mercado y se constituye sobre la admisión de que el orden social no es algo naturalmente dado sino que tiene que perfeccionarse a través de la actuación misma del Estado”.

Por lo que, correspondería al Estado garantizar una perspectiva social impuesta al derecho, en virtud del principio de legalidad, además se destaca dentro de la gama de derechos que se reconocen de igual jerarquía, se destaca el Derecho al Trabajo, que es materia de esta investigación y que de manera puntual se buscará discernir los motivos que llevaron a la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, que persigue impedir que se sigan suscribiendo contratos colectivos en el sector público.

Teniendo que, en el transcurso del tiempo, el país se vio forzado a realizar modificaciones a la Carta Magna del 2008, con el objeto de que asegure el bienestar de la ciudadanía. Por lo tanto, para el 21 de Diciembre del 2015 se publicó el Registro Oficial N 653 con las enmiendas constitucionales.

Una vez que éstas entraron en vigencia, ha causado extrañeza por parte de la sociedad civil, generándose un debate social, debido a que se formaron distintas interpretaciones de cada uno de sus artículos con respecto a la contratación colectiva, como es el Art. 9 de las Enmiendas Constitucionales y su Primera Transitoria.

En este caso, la investigación se enfocará en la trascendencia que causan las Enmiendas Constitucionales, en lo tocante a la contratación colectiva para el sector público, ya que la misma indica que sólo las empresas privadas podrán celebrar contratos colectivos; tal como lo indica la Constitución de la República del Ecuador, (2008) en su primera disposición transitoria:

“PRIMERA: Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal. Una vez en vigencia la presente Enmienda Constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a las disposiciones que regulan al mismo”.

Esto ha causado una especie de confusiones sobre su aplicabilidad, entorno a las diferentes interpretaciones que cada jurista tiene. Por ejemplo, así lo asegura, el Ab. Ivo Sánchez (2016), en su calidad de Asesor jurídico de la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas (AME): *“Los municipios pertenecientes a la Regional Cinco, han hecho varias consultas a esta Institución con respecto a la suscripción o revisión de contratos colectivos estipulados en el Código de Trabajo y lo señalado en las enmiendas constitucionales, ya que la Procuraduría General del Estado, no se ha pronunciado sobre el tema, sin embargo alega que es la Corte Constitucional la que debe pronunciarse e interpretar la Ley”*.

Con estos antecedentes, se podría aseverar, que se estaría consumando la regresividad de los derechos adquiridos por los obreros, que a su vez pueden ocasionar el rechazo a la ley causando conflictos laborales, ya que el derecho a la contratación colectiva ha estado presente a lo largo de las Constituciones de nuestro país.

Así también, se tiene una doble interpretación de diferentes autoridades, acerca de la correcta aplicabilidad de la norma Constitucional respecto a los Contratos Colectivos, ya suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia de las enmiendas.

1.1.1. Irretroactividad de la Ley

Es importante mencionar, el principio de la Irretroactividad de la Ley, ya que una vez que la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015, en su Art. 9 impide de forma concreta, que se celebre más contratos colectivos en el sector público, a pesar de este impedimento los contratos existentes pueden seguir manteniendo sus derechos adquiridos por el principio de la Irretroactividad de la Ley.

Así nos asegura la Revista Judicial de Derecho Ecuador, (2014) *“Irretroactividad de la Ley es un Principio Universal de Derecho que la ley rige para el futuro y que no tiene efectos retroactivos, sino en los casos en que se*

determinan como excepción, y que se concretan en las 17 reglas que constan en el Art. 7 del Código Civil, (2016) y alguna disposición Transitoria de la última Constitución Política del Ecuador”.

En otras palabras, decimos que la ley siempre regirá para lo futuro y que no es retroactiva, relacionándolo con las Enmiendas Constitucionales con respecto a la contratación pública, entendemos que los contratos ya existentes en el sector público a la fecha que entró en vigencia dicha ley, no serán afectados.

El Art. 7 del Código Civil, (2005) dice *“La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo; y en conflicto de una ley posterior con otra anterior, se observan las reglas de excepción”* pág. 2.

Sin embargo la Transitoria Primera de las Enmiendas Constitucionales del 21 de diciembre del 2015, especifica que se mantendrán los derechos de los trabajadores en la contratación colectiva, dejando en duda la revisión de dichos contratos, los mismos que se debe hacer una vez terminado el plazo, así lo menciona el Art. 248 del Código de Trabajo. Como también la duda de que pasaría con los contratos colectivos que están vigentes a la fecha.

Entonces decimos que existirían 2 posturas o vertientes a escoger:

- La primera es que ya con la entrada en vigencia de las enmiendas quedarían tácitamente insubsistente los contratos colectivos, por tratarse de norma suprema del Estado ecuatoriano, en flagrante atropello a las organizaciones laborales que han logrado la suscripción de los contratos colectivos para beneficio de la clase obrera enmarcada en el sector público.
- La segunda interpretación que se tiene, es que se respetan los contratos vigentes al momento que entra en vigencia esta ley conforme dice la enmienda de diciembre del 2015 en su Transitoria primera, que respetan los derechos de los trabajadores, pero existe duda de si podrán presentar nueva revisión a esos contratos colectivos, o simplemente ya no se podrá

renegociar las condiciones laborales de los trabajadores sujetos a Código de Trabajo que pertenecen al sector público.

1.2. Formulación del problema

La interrogante en que se centrará el presente trabajo de investigación es la siguiente:

¿Cuál es el real impacto que tiene la aplicación de las enmiendas constitucionales con respecto a los contratos colectivos dentro del sector público?

1.3 Sistematización del problema

Una vez que está planteado el problema y el mismo se ha formulado, la sistematización bajo las siguientes interrogantes básicas que se detallan a continuación:

- ¿De qué modo los Mandatos Constituyentes número dos, cuatro y ocho limitaron los procedimientos al momento de la celebración de los contratos colectivos en instituciones del sector público?
- ¿Cuál es la importancia del Art. 9 que contiene las Enmiendas Constitucionales del año 2015 y su Primera Transitoria?
- ¿Dentro del sector público, de qué manera se debe aplicar la Enmienda Constitucional para los contratos colectivos?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar el alcance del artículo 9, que contiene las Enmiendas Constitucionales del año 2015 y su Primera Transitoria, con respecto a los contratos colectivos para los obreros del sector público, sujetos al Código de Trabajo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los límites que establecen los Mandatos Constituyentes, números, cuatro y ocho acerca de la contratación colectiva en el sector público.
- Establecer el modo correcto de aplicación de la Enmienda Constitucional referente a la contratación colectiva para las entidades del sector público, a través del muestreo pertinente.
- Reformar la Primera Disposición Transitoria de la Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015, con la finalidad de aplacar las distintas interpretaciones de la norma jurídica.

1.4. Justificación de la Investigación

Este estudio se realiza debido a los distintos puntos de vista confrontados sobre la aplicabilidad de las Enmiendas Constitucionales, que afectan la contratación colectiva en el sector público, surgiendo un declive, que acarreará la desaparición forzosa y definitiva de los sindicatos de trabajadores en las entidades públicas del país, porque se vuelven innecesarios, ya que no se negociará más contratos colectivos.

1.5. Delimitación o alcance de la investigación

El presente estudio se lo realizará con base de la información que presten las autoridades competentes en las diferentes instituciones públicas, así como también los sondeos realizados a los diferentes abogados del libre ejercicio, cuya sede sea el Cantón Guayas, tomado en consideración la fecha de la vigencia de las Enmiendas Constitucionales con relación a los Contratos Colectivos, que es el 21 de Diciembre del 2016.

1.6. Idea a defender

Si se reforma la Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015; Primera Disposición Transitoria, se evitaría las distintas apreciaciones que existen, sobre las revisiones de los Contratos Colectivos en el Sector Público.

1.7. Variable Independiente

Enmienda Constitucional publicada en el Registro Oficial N° 653 de fecha 21 de diciembre del 2015.

1.8. Variable Dependiente

La contratación colectiva en el sector público.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Marco Referencial

Antecedentes históricos

2.1.1.1. Revolución Francesa

Como antecedente histórico del derecho administrativo laboral se tiene como raíz la Revolución Francesa, donde se dieron importantes acontecimientos que marcaron la historia del hombre, deviniendo la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”, tema que con mayor profundidad más adelante, ya que el ser humano es el sujeto primordial en este estudio, su trabajo y la lucha constante por sus derechos, lo ha llevado a lograr grandes cosas, a través del desarrollo de su intelecto, constancia y sacrificio para poder crear, inventar y avanzar como ser humano y por ende como sociedad; a través de la organización de los individuos como seres sociales, para defender colectivamente los intereses y derechos de la clase obrera.

Sin embargo, fue la Revolución Francesa, que cercó un comienzo para el hombre civilizado y agremiado, sobre todo para los pueblos pobres y dominados así lo menciona Marimar (2010) *“Culturalmente nos situamos en el Siglo de la Ilustración y es en Francia dónde tendría mayor importancia. La ilustración francesa tiene un gran contenido político. El Derecho Natural que tienen todos los hombres a la vida, la libertad y la prosperidad”*.

La Revolución Francesa, que se dio en el viejo continente a fines del siglo XVIII; y que se constituyó en un ejemplo a emular a nivel global, por cuanto en otros países se dieron conflictos por las monarquías que en aquellos tiempos fueron frecuentes. La revolución, sirvió como resultado de un punto de inflexión entre la justicia para el pueblo de escasos recursos que era oprimido contra el absolutismo y feudalismo de la clase social que imperaba en aquella época:

Según Pellini, (s.f) indica lo siguiente:

“Durante el reinado de Luis XIV (1643-1715), Francia se hallaba bajo el dominio de una monarquía absolutista, el poder de rey y de la nobleza era la base de este régimen, pero en realidad el estado se encontraba en una situación económica bastante precaria, que se agravó por el mal gobierno de Luis XV (bisnieto de Luis XIV), y que tocó fondo durante el reinado de Luis XVI, gobernante bien intencionado, pero de carácter débil, por lo que se lo llamaba el buen Luis”.

En la revolución Francesa selló la historia del mundo occidental, en beneficio de la sociedad; para facilitar su estudio, se destaca:

2.1.1.2. Lo Notorio de la Revolución Francesa

Según Marimar, (2010) los acontecimientos mas relevantes que marcaron la historia de la Revolución Francesa fueron los siguientes:

- ❖ El 5 de mayo de 1789, se reúnen los Estados Generales (asamblea compuesta por los tres Estados: el Clero, la Nobleza y el Tercer Estado) que habían sido convocados por el rey Luis XVI.
- ❖ El 17 de junio de 1789, el Tercer Estado se separa y se auto constituye en Asamblea Nacional.
- ❖ El 9 de julio de 1789, la Asamblea se nombró a sí misma “Asamblea Nacional Constituyente”, una parte del clero se une a ella.
- ❖ Toma de la Bastilla (una prisión de poca importancia real), se dio el 14 de julio de 1789, marcó el inicio de la Revolución Francesa.
- ❖ Asamblea Nacional Constituyente declara la abolición de la servidumbre el 4 de agosto de 1789. Esto implicaba la igualdad de los hombres ante los

impuestos, las penas y el acceso a los cargos públicos: los nobles y el clero perdieron todos sus privilegios.

- ❖ “El Gran Miedo”, fue en agosto de 1789, donde los campesinos atacaron los castillos de los nobles y destruyeron documentación que “justificaba” su servidumbre.
- ❖ 27 de agosto de 1789, la Asamblea Nacional Constituyente realiza la “*Declaración de los derechos del hombre y el ciudadano*”, estableciendo el principio de libertad, igualdad y fraternidad.
- ❖ El 6 Octubre de 1789, Una multitud marcha hacia Versalles, y fuerza al Rey a aceptar los decretos.
- ❖ El conde de Artois, hermano de Luis XV, emigra junto con otros integrantes de la aristocracia, con el objeto de organizar desde el exterior la Contrarrevolución.
- ❖ En Julio de 1790, Se aprueba la Constitución Civil del Clero.
- ❖ En Noviembre de 1790, parte de los eclesiásticos no quiere aceptar la Constitución Civil del Clero. A raíz del conflicto religioso, se impulsa el movimiento de Contrarrevolución.
- ❖ 20 Junio 1791, El Rey, Luis XVI, intenta huir del país y es detenido en Varennes y suspendido de sus funciones.
- ❖ Se establece la Ley Marcial en Julio de 1791

- ❖ En Septiembre de 1791, Luis XVI acepta y aprueba la Constitución de 1791, es reincorporado en sus funciones.
- ❖ El 1 de Octubre de 1791, entra en vigencia la Constitución de 1791 y la Asamblea Constituyente es reemplazada por la Asamblea Legislativa.
- ❖ El 2 de Noviembre de 1791, la Asamblea decreta que todos los emigrados retornen bajo pena de muerte. Se establece el matrimonio civil y el divorcio.
- ❖ 2 de Enero 1792, Decreto de 1 de Enero de 1789 que establece el inicio de la “Era de la Historia”.
- ❖ Inicio de la Guerra de la Primera Coalición. Francia declara la guerra a Austria el 20 de Abril de 1792.
- ❖ El 20 de Septiembre de 1792, Francia derrota a prusianos en Valmy.
- ❖ El 21 y 22 de Septiembre de 1792, Se declara el año I de la Primera República.
- ❖ El 6 de Noviembre de 1792, Victoria francesa sobre Austria, en Jemappes. Comienza la ocupación francesa de Bélgica.
- ❖ El 11 de Diciembre 1792, comienza el juicio al rey y el 21 de Enero de 1793, Luis XVI es guillotinado.
- ❖ En Julio de 1793, muerte de Marat y proclamación de la Constitución.

- ❖ En Octubre de 1795, fin de la Convención. Surgimiento del Directorio.
- ❖ En Noviembre de 1799, golpe de Estado de Napoleón Bonaparte.

2.1.1.3. Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano

Otro de los acontecimientos con alcance histórico de la Revolución Francesa, fue la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, el 27 de agosto de 1789, la Asamblea Nacional Constituyente perpetúa la “Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano”.

Se constituye en un instrumento para el derecho administrativo laboral de connotación histórica, puesto que, en su doble vertiente moral y política, promueve el surgimiento de un nuevo paradigma en modelos de Estado, de la idea de: los ciudadanos y un Estado de Derecho, Marimar (2010) explica lo siguiente:

“La primera vez que se proclamaron solemnemente los derechos del hombre fue en los Estados Unidos (Declaración de Derechos de Virginia en 1776 y Constitución de los Estados Unidos en 1787), la revolución de los derechos humanos es un fenómeno puramente europeo. Será la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano francesa de 1789 la que sirva de base e inspiración a todas las declaraciones tanto del siglo XIX como del siglo XX”.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se celebró en la Asamblea Nacional por los representantes del pueblo Francés, con el fin de que toda institución política respete y escuche las peticiones de la ciudadanía, con principios que sean fundamentales para el buen ambiente y la comodidad de todos.

Busca así, es respeto para todo el pueblo y recordarles a los mandatarios que todos tienen derechos y deberes que cumplir en una sociedad ordenada y funcional.

En conclusión, la Asamblea Nacional reconoce y declara, en presencia del Ser Supremo y bajo sus auspicios, 17 artículos que forman la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Los cuales han marcado un hito para el desarrollo de la vida del ser humano en sociedad, que continúa en vigor hasta la actualidad.

Resaltan los derechos que todo hombre tiene, ellos nacen y permanecen libres, es un derecho a la naturaleza, estableciendo y proclamando a viva voz principios de libertad, igualdad y fraternidad.

2.1.1.4. Edad Moderna

Las grandes fábricas nacen en la edad moderna, fomentan también nuevos sistemas de producción y necesidades sociales y culturales, se da origen a la competencia. Por el año 1971, el poder político de los trabajadores comienza a perder fuerza, en Francia surge la llamada "Le chatelier", que brinda a la fuerza laboral el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo de ser recluidos y perseguidos.

Luego, la vieja Europa con el inicio de la Revolución Francesa, comienza un camino sin retorno, pues desaparecen antiguas leyes que regían los temas laborales, generando nuevos espacios para el liberalismo y comunismo.

“En la Edad Moderna, cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial, y al nacimiento del capitalismo. Junto al trabajo asalariado, y a la Revolución Industrial, creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran insalubres, sin protección de la maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras” (Time Rime, 2015).

Es por esta desigualdad que empezó coger fuerza el derecho laboral, el socialismo, denunció los abusos que existían contra los trabajadores. Marx & Engels, (1999) hizo su manifiesto comunista de 1848:

“La Liga Comunista, una organización obrera internacional, que en las circunstancias de la época -huelga decirlo- sólo podía ser secreta, encargó a los abajo firmantes, en el congreso celebrado en Londres en noviembre de 1847, la redacción de un detallado programa teórico y práctico, destinado a la publicidad, que sirviese de programa del partido. Así nació el Manifiesto, que se reproduce a continuación y cuyo original se remitió a Londres para ser impreso pocas semanas antes de estallar la revolución de febrero”.

2.1.2. Antecedentes del derecho del trabajo

Al hablar de la historia del derecho del trabajo. Pérez, (1983) dice:

...“nos interesa el estudio de las instituciones del derecho del trabajo, cuya gestación se opera, como una de las consecuencias de la revolución industrial, a causa de un proceso impulsado por la ideología liberal capitalista, dando lugar a la formación de dos clases sociales, la burguesía y el proletariado, y la división de estas produce el desequilibrio socioeconómico que genera el fenómeno de la cuestión social de la época contemporánea, como antecedente sociológico del moderno derecho del trabajo”.. (Pág. 67)

En otras palabras, el derecho al trabajo actúa como resultado de la Revolución Industrial, la misma que dio lugar a las grandes máquinas industriales, dejando a un lado la mano de obra. Aquí los obreros empezaron a trabajar bajo un empleador y se vieron en la necesidad de implementar nuevas formas de reclamar y defender sus derechos, a través de una organización sindical, ya que el trabajador de forma individual, se sentía mercancía bajo un contrato de aprobación del empleador, por lo que deciden agremiarse.

Machicado, (2010) indica que: *“Durante la revolución industrial la jornada de trabajo es de 17 horas. El 1 de mayo de 1886 se impone las 8 horas*

(que científicamente es el tiempo en que el cuerpo trabaja sin agotarse), las 16 restantes son para descansar y estar con la familia. La jornada Laboral se consolida con el Pacto de Versalles de 1919”.

A inicios del siglo XIX, las leyes que conformarían el Derecho de Trabajo, fueron retrasadas en España hasta finales del siglo o principios del siguiente. Solo tenían función policiaca como: control de huelgas, trabajo de menores, jornadas laborales etc.

“Desde esta perspectiva se consideraba, pues, como una parte del Derecho administrativo. Por otra parte, las instituciones que pasará a regular habían formado parte, hasta el momento y fundamentalmente, del Derecho civil, de ahí que en muchas ocasiones se le haya calificado de Derecho especial frente a éste –tal y como sucedió en su momento con el Derecho mercantil”. (Gordillo, s.f.)

Cabe mencionar, que dentro del contexto de la lucha por los derechos laborales, se dio en un determinado tiempo y espacio, como es el surgimiento de la **Burguesía**, donde Palmade (1976) nos dice:

“Una gran parte de Europa no había llegado objetivamente, a finales del siglo XIX, al estadio del capitalismo industrial y que la Europa anterior a 1914 estaba todavía principalmente poblada por campesinos. Esta Europa burguesa era principalmente una Europa campesina; pero al mismo tiempo era burguesa económica e ideológicamente”.

A raíz de esta época, nace nueva clase social que viene hacer el **Proletario**.

*“La Revolución Industrial llevó consigo la aparición de una nueva clase social: el **proletariado**. La misma que estaba constituida por los obreros que trabajaban en las **fábricas** y vivían en las **ciudades**, sus condiciones de vida eran deplorable, tenían jornadas de trabajo hasta de 16 horas, no contaban con ninguna medida de seguridad en las fábricas y minas, les faltaba seguro médico, paro y de vejez”* (Educación, s.f.).

Para el obrero, las épocas cambiaban, la clase proletaria enterró a la burguesía, pero también marco un inicio difícil para el obrero, vivieron situaciones inhumanas llenas de maldad y abuso por parte del patrono, sus derechos no eran respetados; ni siquiera tenían definidas sus horas de trabajo, eran explotados tanto hombres, mujeres y niños. Este pueblo fue y es un grupo vulnerable, donde la burguesía le daba miserias y los explotaba.

Pero esto estaba a punto de terminar, ya que el pueblo obrero empezaría a darse cuenta que merecían ser respetados, a ser tratados como seres humanos y que puedan gozar de justicia. Pèrez (1983), nos menciona lo siguiente:

“Frente a un régimen legal que permitía la explotación del hombre por el hombre, los obreros fueron adquiriendo conciencia de sus derechos y comenzaron a organizarse, al principio clandestina y transitoriamente, y después en forma pública y permanente, dispuestos a luchar por la reivindicación de sus derechos, en defensa de la justicia de su causa”.
(Historia y Conceptos del derecho colectivo, s.f.)

Por lo tanto, lo que movió a los obreros trabajadores fue su sed de justicia, buscando ser escuchados y que todas sus peticiones sean aceptadas para su bienestar laboral y sin que sus derechos sean atropellados. Esta resistencia por parte de los trabajadores dio a lugar a que se cree las primeras leyes sancionadoras y al amparo del trabajador, con esto hizo que surgiera una modalidad que se vive en la actualidad en el derecho del trabajo.

2.1.3. Importancia del derecho al trabajo

El trabajo ha marcado a la en la sociedad, Uribe, Garrido, & Rodríguez,(2011) *“La historia de la humanidad ha estado influida por circunstancias específicas que marcan la diferencia entre un periodo y otro. Durante el siglo XXI el fenómeno de la globalización se ha desarrollado trayendo consigo marcadas*

consecuencias a nivel económico, social, político, cultural y tecnológico, los cuales han dado lugar a un mundo más tecnificado, mercantilista y competitivo”

Entonces decimos que el trabajo constituye un aspecto primordial para la sociedad, debido a que, gracias a él, la mayoría de los seres humanos obtienen sus ingresos, facilitándoles la consolidación del desarrollo personal, profesional y laboral. Cabe recalcar que, el trabajo ha sufrido muchos cambios durante los últimos años. Éstos cambios describen la incorporación de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) al mercado laboral mundial, las nuevas fronteras de organización del trabajo, los cambios en los sistemas de producción, el crecimiento de la globalización política, económica, social y cultural, son parámetros que han ido influyendo en la transformación de la realidad laboral, social e individual de los trabajadores.

Para Segurado & Agulló, (2002)...*“la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos que constituyen el medio ambiente de trabajo; por tanto, depende de la naturaleza de las características de las condiciones de trabajo, de la dimensión subjetiva, que es el conjunto de percepciones y de experiencias laborales que de manera individual y colectiva originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional”.*

En la actualidad, las formas de organización del trabajo se encuentran fundamentadas por nuevos modelos de desarrollo laboral donde prevalece el trabajo individual y sectorizado, cambios en los métodos de empleo, llevados a la subcontratación y contratación temporal, nuevas políticas en el horario laboral de conformidad con la demanda socioeconómica, que dan origen a una nueva visión de las formas de concebir el trabajo y la actividad laboral.

2.1.3.1. La relación entre capital y trabajo

Dentro de las dimensiones del trabajo y su economía, asalariadas en las organizaciones de trabajo, encontramos dos nociones, tal como lo menciona Palomino, (s.f.) en la siguiente cita:

“La primera noción se refiere a la **dependencia económica**, que involucra la figura de un trabajador cuyo medio único o principal de ingreso es su fuerza de trabajo. En este plano la relación de dependencia se refleja en un contrato que estipula el intercambio de trabajo por dinero”.

Nos explica que la forma que un trabajador tenga ingresos económicos es por su trabajo, ya que con fuerza intelectual o física, bajo un contrato que lo haga dependiente de un lugar. La otra dimensión cambia algo el contexto. Palomino, (s.f.) nos explica que:

*“La segunda noción alude a la **dependencia jurídica**, esto es al hecho de trabajar bajo las órdenes de otro. En este plano la dependencia involucra una dimensión organizativa en la realización del trabajo, en el curso del cual el trabajador asalariado se coloca “bajo la dirección y supervisión” del empleador”* (Palomino, s.f. pag. 3).

En esta parte la dependencia va más allá, pone al trabajador bajo órdenes de un empleador, donde lo estarán supervisando y direccionando, esto ya es una dimensión organizada, ya que el trabajador tiene definidas sus actividades y su salario.

2.1.4. Introducción a la teoría económica del capitalismo

El capitalismo es un sistema histórico, su palabra proviene de capital; y es claramente una riqueza acumulada, Wallerstein, (1988) nos dice que el capital en el capitalismo histórico es *“acumulaciones de esfuerzos de un trabajo pasado que todavía no han sido gastados; pero si esto fuera todo, entonces se podría decir que todos los sistemas históricos, hasta el del hombre de Neanderthal, han sido capitalista”*.

Según Duque, (s.f.) indica que: *“En los inicios del capitalismo lo que primaba era el dejar hacer y el dejar pasar, en este contexto se*

generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía, los derechos de asociación, negociación y huelga eran prohibidos y su ejercicio castigado con penas de cárcel y hasta de muerte”.

Así fue como el capitalismo industrial, pasó a un capitalismo cognitivo, en esta transición, tenían como objetivo realizar varias actividades, entre ellas la explotación de productos en los nacimientos de energía, en proceso de elaboración y de consumo. En el capitalismo cognitivo, tenían como base la elaboración y comercio de instrucciones, información y procesos.

“La economía cognitiva es la “sociedad hipertexto” y la “solidaridad conmutativa” lo que la economía industrial fue a la “sociedad urbana” y a la “solidaridad orgánica” y lo que la economía de mercado rural fue a la “comunidad” y a la “solidaridad mecánica” (Ascher, 2009).

2.1.4.1. Principios del capitalismo

Con el pasar de los años, los distintos gobiernos han buscado el modelo económico perfecto que posicione a su nación como una potencia económica a nivel mundial. De esta manera, surge el capitalismo que de acuerdo a Jahan & Saber (2015) se basa en seis pilares fundamentales: propiedad privada, interés propio, competencia, mecanismos de mercado e intervención limitada del Estado.

De ahí que, la propiedad privada es el pilar más fundamental sobre la teoría capitalista, pues esto permite a las personas obtener bienes tangibles e intangibles que representan un valor sustantivo monetario como tierras o acciones, lo que nos posibilita incrementar nuestras riquezas.

De igual manera, el capitalismo induce al hombre a velar por sus intereses propios, es decir, no existen consideraciones sobre el ámbito político o la sociedad aunque al final resulte en beneficio de todos. Por esta razón, Smith (1776) afirma

que el comportamiento descoordinado de los individuos termina beneficiando a la sociedad como sí.

Asimismo, la competencia tiene una relevancia importante sobre este modelo económico, pues la rivalidad y la libertad que tienen las empresas de salir o entrar al mercado fomenta el bienestar colectivo de la sociedad de manera que incrementa el consumo de estos.

De igual modo, el capitalismo presupone un mecanismo de mercado totalmente diferente al usual, pues este plantea que los precios se regularicen solos, es decir quienes establecen los valores son los compradores/ vendedores y obtienen una recompensa a cambio

Finalmente y mayormente primordial, este modelo económico limita al mínimo la intervención del estado, debido a que este debe encargarse de la seguridad de los ciudadanos y mantener el orden sobre la vida y el círculo de la sociedad, mas no involucrarse sobre el estado natural por el que debe pasar cada transacción comercial.

2.1.4.2. El capitalismo en Latinoamérica

Según Bamberger, (1974) *“El capitalismo, en Latinoamérica, se ha desarrollado dentro del contexto de la expansión y evolución del capitalismo mundial. En función de esto ha asumido formas específicas que, sin negar las leyes generales de movimiento del sistema en cuanto tal, ha configurado en el continente tipos específicos de capitalismo dependientes cuyo carácter y modo de funcionamiento están íntimamente conectados con la historia del capitalismo”*.

Al final de la Segunda Guerra Mundial, en el año 1945, debido al crecimiento de los factores productivos que la guerra permite concentrar en la economía norteamericana, hace finalizar el proceso de monopolización, centralización y concentración de la producción por parte de las empresas multinacionales, se dan en los países de Latinoamérica, una serie de cambios sustanciales. Estos cambios redirigen el sentido de la industrialización en aquellos países en donde ya había

empezado; y, la orientan en varios de los países que, hasta entonces, no la tenían desarrollada.

En dichos casos, estos cambios están relacionados con la aplicación de las inversiones, por parte de las grandes empresas foráneas, principalmente anglosajonas, destacando el sector manufacturero. La orientación de la industrialización en Latinoamérica, son desde entonces esencialmente dadas por el capitalismo extranjero; y, si bien se realiza a partir de las condiciones existentes, o sea, un mercado interno ya relativamente formado, dicho capital lo redirige en función de los nuevos patrones de consumo que el sistema le permite ampliar.

Por otro lado, para aquella época, la iglesia predominaba sobre las decisiones políticas. De ahí que, estas doctrinas tienen en común el materialismo y el teísmo, pues el catolicismo se fundamentó sobre los derechos de libertad del hombre en cada uno de los ámbitos como laboral e individual y el progreso económico mediante la obtención de los medios de producción sobre cada uno de los procesos.

2.1.4.3. La influencia de la iglesia

De esta manera, la iglesia contribuyó para el proceso de desarrollo y consolidación del derecho colectivo del trabajador, fundamentalmente en la creación de asociaciones que representarían los beneficios de los trabajadores.

“Su mérito principal radicó en que incitaron a los trabajadores a la constitución de asociaciones profesionales. Estipularon que los ciudadanos tienen el libre derecho de asociarse y los trabajadores el derecho de escoger libremente la organización a la cual quieran afiliarse para crear las leyes que estimen sean más conducentes” (Anónimo, s.f.)

Como nos podemos dar cuenta, la iglesia hizo un aporte muy importante a los trabajadores, sobre todo en su forma de asociarse, de cómo organizarse y cuál

era el fin de dicha asociación, qué buscaban con eso y qué leyes debían crear para defender sus derechos.

2.1.5. Derecho colectivo en los tratados internacionales

Con el pasar de los años, los gobiernos se vieron en la necesidad de crear un marco legal que regule de manera universal algunos procesos esenciales que garantizan los Derechos Humanos. Debido a esto, en 1919 en un acuerdo entre gobernadores, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

“La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas” (OIT, 2015). Esta organización tiene como fin último establecer normas de trabajo, diseñar programas e implementar políticas que promuevan el trabajo digno para todos, tanto mujeres como hombres.

De ahí que, según la OIT (2015), esta organización se basa en cuatro pilares fundamentales:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

De esta manera, la OIT brinda distintos servicios a la sociedad en general como formular políticas que promuevan los derechos humanos, la situación laboral y aumentar progresivamente las oportunidades de empleo. Además la OIT, realiza actividades de capacitación educacional que contribuye al desarrollo de las capacidades (Ibíd, 2015).

2.1.6. Trayectoria de la OIT

En 1919, durante la primera Conferencia Internacional del Trabajo se firmó seis convenios internacionales del trabajo que establecían derechos puntuales como las horas laborales, protección maternal, edad y horarios de trabajo, etc. Para el año 1920, la OIT creó una sede en Ginebra con Albert Thomas como Presidente, quien acordó 16 convenios internacional de trabajo y 18 recomendaciones en poco tiempo.

Con el transcurso del tiempo, se generó una alta desconfianza de parte de los gobiernos, debido a la excesiva cantidad de convenios y presupuestos, para 1925 se creó el Comité de Expertos, quienes funcionarían como un agente supervisor. Sin embargo, posterior a esto Europa cayó en la Gran Depresión, un gran reto para la OIT, por lo que se vio en la necesidad de requerir ayuda internacional a Estados Unidos.

En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la ONU y para el año 1948, suscribieron el convenio No. 87 acerca de la libertad sindical y sus respectivos derechos. Lamentablemente, para 1977 EEUU se retiró de la OIT, lo que redujo su partida presupuestaria. Luego de la guerra fría, se estableció la importancia de la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales. (OIT, 2015)

Finalmente, la OIT se encuentra al mando del Británico Guy Ryder, quien fue elegido como el décimo representante en el año 2012 durante un periodo de cinco años; enfocándose principalmente en la oportunidad de empleo con el fin de superar de la pobreza en virtud de cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio con proyectos como el Programa de trabajo decente de la OIT, que promueve las condiciones económicas y de trabajo que permiten al ser humano alcanzar el bienestar social. (Ibíd., 2015).

2.1.7. Derecho sindical en argentina

Según Anónimo (s.f.) nos manifiesta que:

“El Derecho del trabajo nació y se desarrolló a raíz de la presión y la lucha llevada a cabo por las asociaciones de los trabajadores que desde el siglo XIX funcionaron primero. El proceso de desarrollo industrial fue tardío y trajo aparejada una gran desprotección para los trabajadores, situación que fue despertando entre los obreros su conciencia de clase explotada, así como el deseo de mejoramiento”

En este país, el sindicalismo nació por la necesidad de organización que sintieron los obreros, para enfrentar la situación que vivían por el poder del empleador, estas asociaciones se dieron con el fin de tener fuerza (con la idea de que la unión hace la fuerza) y buscar igualdad en las condiciones de trabajo.

2.1.8. Reconocimiento del derecho de sindicato por fases

- 1945 reconocimiento jurídico de los sindicatos.
- 1949 reconocimiento Constitucional Art. 14bis.
- 1953 se dicta la Ley de Convenios Colectivos.
- 1956 ratifico el Convenio de la OIT.
- 1959 entra en vigencia texto legal que regula la conciliación obligatoria y arbitraje voluntario.
- 1988 se dictó ley de asociación sindicales y sus reglamentos.
- 1991 flexibilización de las normas del derecho del trabajo.

2.1.9. Derecho Sindical En México.

Según Barajas (1990) nos dice que...*“después de diez años de haberse promulgado la Constitución de 1917, nacen con fuerza sindicatos y federaciones; iniciando la lucha por el control obrero. Se apoyan en el Estado, aparecen los primeros movimientos obreros pero se aplacan y se controlan las huelgas; en fin, es la etapa del tercer decenio del presente siglo la que marca el inicio de un auténtico impulso colectivo”*.

Con la Constitución de 1917, dan inicio a una lucha por parte del trabajador quienes aparecen por medio de sindicatos y organizaciones, cogiendo fuerza para organizar los movimientos obreros, aquí se marcó el auténtico impulso colectivo.

2.1.9.1. Características del Derecho Laboral mexicano

“En México las primeras agrupaciones de trabajadores surgieron como sociedades particulares de socorros mutuos para crear conciencia en el ámbito de la fraternidad universal. En el año 1880 crearon la primera organización de nombre “Grupo de Estudiantes Sociales” una incipiente organización defensora del movimiento obrero urbano, de tipo mutualista” (Barajas, 1990)

Como ya lo dice anteriormente, en 1880 nació en México la primera agrupación sindical, pero esta fue creada por estudiantes con el fin de defender a los obreros urbanos, estas sociedades aparecieron de forma particular para brindar ayuda en el ámbito laboral.

2.1.9.2. Contrato Colectivo

De acuerdo a los antecedentes, nos podemos dar cuenta que la clase obrera lucho para lograr tener derechos, adquirirlos y hacer que el patrono los respete. En su desesperación de justicia se unieron y crearon organizaciones sindicales, donde grupos de trabajadores reclamaron sus derechos por medio de peticiones escritas al patrono, es así como nace la suscripción del Contrato Colectivo.

“La unión de trabajadores está en el comienzo de fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente el empleador e incluso frente a la legislación existente”. (Anonimo, s.f.).

El empleador tenía la obligación de recibir dicha petición, para que los obreros siguieran trabajando y no paralicen las actividades de las fábricas. El

trabajador hizo esto; con el fin de que nadie vuelva a vulnerar sus derechos y que sus peticiones sean siempre escuchadas.

De esta manera, el movimiento sindical nació junto a una creación de la Sociedad Industrial o Capitalista.

“Las primeras expresiones de la protesta obrera fueron inorgánicas, mas políticas que reivindicativas y enmarcados en las fronteras de países como Inglaterra, Francia, Alemania, Estados Unidos; luego se hicieron más generales e internacionales y se fueron configurando, en la segunda mitad del siglo XIX y las dos primeras décadas del XX, las corrientes políticas – sindicales que han predominado hasta nuestros días” (Duque, s.f. pg. 2)

2.1.9.3. Cambios para el trabajador

La lucha de los trabajadores hizo que cojan fuerza en varios países, hicieron que las normas legales aceptaran la coalición, la asociación, la huelga y el contrato colectivo; sucesos que fueron dados en la Revolución Industrial, marcando un cambio en la sociedad que se ha visto reflejada en la actualidad.

De acuerdo a Duque (s.f), afirma que las primeras experimentaciones y la primera clase obrera se dieron en Inglaterra con la Revolución Industrial en 1760. Este evento dejó atrás los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas, con esto incrementó la contratación salariable y la compraventa de la fuerza de trabajo. De esta manera, *“surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato”*

La Contratación Colectiva en el Ecuador

Historia

2.1.9.4. 15 de Noviembre de 1922, masacre obrera

El 15 de noviembre de 1922, es una fecha donde se vivió uno de los episodios más aborrecibles de la historia ecuatoriana, donde pudo más el poder burgués que termino masacrando a los trabajadores en las calles de Guayaquil, por el solo hecho de reclamar sus derechos laborales. Esto marco una lamentable historia en el derecho laboral ecuatoriano, Hurtado & Herudek, (1974) nos menciona lo siguiente:

“Este movimiento se inicia con la protesta de los trabajadores del ferrocarril, electricidad, agua potable, cervecería y astilleros de Guayaquil, por las condiciones de trabajo y por los bajos salarios. La crisis económica causada por devaluaciones monetarias y el aumento de los precios, hace que este movimiento sindical encabezado por la Confederación Obrera del Guayas englobe a artesanos, empleados, subempleados y a profesionales con lo que se inicia una masiva movilización popular que culmina con la matanza del 15 de noviembre ejecutada por las fuerzas policiales del Gobierno. En esta lucha política, a las reivindicaciones propiamente laborales el pueblo suma el planteamiento de los problemas más generales de la sociedad y el cuestionamiento de la política económica gubernamental orientada a favorecer a pocos y a perjudicar a muchos” (pág. 66).

Este acontecimiento se dio a causa de la I Guerra Mundial, ya que la economía mundial entro en crisis y nuestro país también fue afectado, empezaron a cambiar las cosas en Ecuador, cayeron los principales productos de exportación y los precios subían de forma exagerada. La burguesía a nivel nacional era quien dominada el poder político. Todo esto se vivió en la Presidencia de Dr. José Luis Tamayo, quien subió al poder en el año 1920, según rumores con fraude electoral.

Para ese entonces, ya se había conformado en Guayaquil la “Confederación Obrera del Guayas”, y se veía venir las primeras organizaciones sindicales, que rechazaban los abusos de las clases dominantes y las restricciones económicas y sociales que venía padeciendo los ecuatorianos, uniéndose para luchar contra este abuso pero dicho idealismo iba contra la constitución vigente.

La clase obrera de Guayaquil salió a las calles a reclamar mejores salarios, reducción de las horas de trabajo pero sobre todo, reclamaban la incautación de los giros internacionales para evitar la especulación con su venta. “El Dr. José Vicente Trujillo, quien entonces ejercía el cargo de Síndico de los Centros Obreros, y sobre quien recaía la responsabilidad de mantener la huelga, pronunció el día 14 una encendida arenga política en la que dijo: **“...hasta hoy el pueblo ha sido cordero, pero mañana se convertirá en león”** (Aviles Pino, s.f.).

“El día 15 de noviembre, la Fuerza Pública abrió fuego contra los manifestantes. Los uniformados, apostados en calles, portales y casas, disparaban sin cesar. La desesperación hizo presa, porque mientras algunos pugnaban por ingresar a almacenes en busca de armas para defenderse, otros auxiliaban a sus compañeros. Cientos cayeron y sus cadáveres fueron arrojados a fosas comunes y al Guayas, río que se convirtió en su última morada y por ello la costumbre de la gente del pueblo que en peregrinación anual lanza cruces y coronas a esas aguas”
(Calle, 2013)

Según Martínez Amador,(1981),... *“en Guayaquil no fue la única la matanza que hubo, también se dio en la hacienda Leito, en la Provincia de Tungurahua, en Septiembre de 1923, el gobierno envió ejércitos a matar a centenar de trabajadores, por el hecho de que ellos habían protestado mejores jornales. Quizás fue necesaria esa sangre en Guayaquil y en Leito para despertar en el país la conciencia de la miseria de las clases desposeídas”*.

“La tragedia de Guayaquil pudo haberse evitado si el gobierno hubiera atendido prontamente las reclamaciones de los trabajadores y, sobre

todo, si no hubieran aparecido los «heroicos y sacrificados dirigentes clasistas y politiqueros», que a la hora de la verdad son siempre los primeros en salir corriendo y los últimos en dar la cara» (Hoyos & Avilés, 2007).

2.1.9.5. Organización Sindical en Ecuador

Para Wordpress, (2011. Pag. 1) *“los antecedentes sobre el tema laboral en nuestro país describen una serie de injusticias a los derechos humanos de los ciudadanos. En la época colonial, las encomiendas, mitas y obrajes se instituyeron como maneras de explotación humana; enriqueciendo a unos pocos pero afectando con la pobreza y la vida a poblaciones indígenas y afro descendientes”.*

Los primeros registros de organización datan de 1896, las mismas que solicitaban reducir la jornada de labores a nueve horas. Durante los años 1908 y 1909 se dio la huelga de los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, los mismos que, exigían mejores salarios y obediencia a la jornada laboral.

Por otro lado, una fecha de trágica recordación para la historia nacional, es el 15 de noviembre de 1922, donde los obreros guayaquileños reclamaron mejoras salariales; mas sin embargo, lo que después aconteció como causa de ésta acción, fue la perdida de aproximadamente mil vidas en manos de la fuerza pública. Mientras que, en la región sierra, también se suscitaron algunos levantamientos, donde el principal reclamo eran las condiciones precarias donde se desempeñaban los indígenas y campesinos.

Con estos antecedentes, y transcurrido el tiempo, se fortalece el espíritu de organización laboral, dando como resultado la creación de un Ministerio del Trabajo en el Ecuador, el 13 de julio de 1925.

Wordpress, (2011. Pag. 1) manifiesta que:

“en el marco de una Constitución vigente, que tiene importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores continúa su

trabajo con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos”.

2.1.9.6. Contratación Colectiva

En la Presidencia de Aurelio Mosquera Narváez del año 1938; el General Alberto Enrique Gallo, buscaba establecer el derecho a trabajar, por lo que se crea el Código de Trabajo. Con esto, se abre paso a la norma jurídica del Contrato Colectivo. En este cuerpo legal, en su artículo 137 y siguientes menciona los principios que reglamentan la contratación colectiva en México y Argentina, los mismos que fueron fundamentales para la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el año 1919.

En la Constitución Mexicana del año 1917, se estableció los derechos de los trabajadores, en su artículo 123, menciona el derecho a coaligarse, a formar sindicatos, asociaciones profesionales y a la huelga, con el único objetivo que es la protección de sus derechos. Según, Trujillo Vásquez, (1987) afirma que:

“Después de la guerra de 1914 la legislación de los Estados se encargo de regular el Contrato Colectivo de Trabajo, primero lo hizo Alemania mediante la Ley 23 de Diciembre de 1918; a continuación se promulgó en Francia la Ley sobre contrato colectivo de 25 de enero de 1919; Italia la Ley Reglamentaria del mismo contrato el 3 de abril de 1926; y España en la Ley sobre el Contrato de Trabajo de 27 de noviembre de 1931 incluyo a los pactos colectivos de condiciones de trabajo entre las fuentes de su Derecho Laboral” (pg. 202)

Al principio, en el Ecuador, esta modalidad de contratación no era consciente para empleadores y trabajadores, en razón de que los primeros manifestaban que el contexto legal debía estar en concordancia con el Código Civil y, luego en el Código del Trabajo y demás normativa legal relacionada; fundamento que se desarrolló hasta los años 40 del siglo pasado que transcurrió, ya que por citar un ejemplo, la fuerza laboral no podía solicitar la reducción de la jornada laboral o

incremento del salario, esto debido a que, según los empleadores eso no era permisible para la ley, destacado incluso por las autoridades del trabajo: con lo cual, los empleados organizados, en aquel entonces, reducidos, no usaban éste medio contractual y más bien promovían y exigían el respeto de los contratos individuales de trabajo, ya que lo anterior, implicaba una pérdida de tiempo y recursos.

En el momento que los trabajadores comprendieron lo que era el contrato colectivo de trabajo, pudieron crear muchas organizaciones sindicales, que según Valverde, (s.f.) los contratos colectivos eran:

“Instrumentos organizativos que favorecían no solo reunirse para analizar las situaciones laborales en que se desarrollaban sus actividades sino también encarar y plantear acciones de orden clasista y hasta políticas, con lo cual se esbozaban una serie de peticiones laborables que permitían finalmente consensuar con los patronos y suscribir cláusulas superiores a los recogidos en el Código de Trabajo”
(pg. 9)

En esta época las leyes a favor de los sindicatos de trabajadores se iban implementando, toda empresa estaba obligada a la suscripción de contratos colectivos, aunque los obreros desconocían de los beneficios que esta modalidad les ofrecía, poco a poco fueron obteniendo conocimiento de la ley, empezaron a crear los sindicalismos y agruparse para acordar lo que van a solicitar en su próximo contrato, y es así como nace los primeros contratos colectivos en Ecuador.

“En 1943 se firma entre “La cemento Nacional” y el Comité de Empresa de sus trabajadores, el primero contrato colectivo que se ha suscrito en nuestro país para el que los trabajadores contaron con el asesoramiento del Lco. Pedro Antonio Saad Niyain y del Dr. Manuel Alfonso Quijano Cobos, sin embargo, hasta los años sesenta son escasos los contratos colectivos celebrados en el Ecuador siendo en esa década que los convenios colectivos se generalizan en las grandes y medianas

industrias como medio de reglamentación de las relaciones obreros patronales y mejoramiento de las garantías establecidas en la ley para los trabajadores” (Bejarano & Jaramillo, 1991, Pag. 26)

2.1.9.7. Definición

Para Trujillo Vásquez, (1987) afirma que:

...“el contrato colectivo es un convenio escrito mediante el cual una o más asociaciones de profesionales de trabajadores y uno o más empleadores o asociaciones de empleadores establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas la cuales se lo celebra”. (pg. 189)

De esta manera el contrato colectivo fue cogiendo fuerza en el área laboral, con estas medidas los trabajadores se sentían más protegidos y sabían que podían suscribir un contrato colectivo con las peticiones que más les beneficiara a ellos. Pero, era fundamental que tengan presente que para realizar dicha suscripción, los trabajadores deben estar representados por una organización legalmente inscrita en el Ministerio de Relaciones Laborales, Constitución de la República del Ecuador, (2008) en su Art. 326 numeral 7 nos dice:

“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”, 13.- “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley” (pg. 152)

Nuestra Carta Magna del 2008 estableció este derecho, el cual debe ser respetado como uno de los principios propio de cada persona, el Estado está en la obligación de reconocer y garantizar el derecho a la agrupación u organización.

Toda empresa privada o institución pública estaba en la obligación de suscribir los contratos colectivos, si así lo solicitara el trabajador, siempre y cuando cumplan con lo establecido por la ley.

Ventajas y desventajas del contrato colectivo

2.1.9.8. Ventajas

La negociación colectiva busca relacionar más a los empleadores con las organizaciones sindicales, con el objetivo de fijar condiciones favorables para los trabajadores, ya que no se sienten cómodos con su situación laboral, generalmente de trabajo, remuneraciones y horas laborales, por el tiempo determinado en la ley.

Este proceso de negociación que tienen los trabajadores, consiste en que sus representantes lleguen a acuerdos con sus empleadores, puedan tener sus beneficios sin descuidar el trabajo, en un ambiente estable. Cuando suscriben un contrato colectivo mutuamente, sin ningún tipo de discusiones, podemos decir que aumentan las ventajas como:

- Los trabajadores desarrollar con potencial sus actividades
- Crean confianza recíproca entre obrero y patrono
- Fomentan el trabajo en equipo
- Fomentan la coordinación y la cooperación en el área laboral.
- Contrato colectivo tiene como objetivo dar seguridad al trabajador.

2.1.9.9. Desventajas

Con el pasar de los años, los trabajadores empezaron a ver este derecho como una oportunidad para lucrarse, implementaron cláusulas a su conveniencia, a puro beneficio de la agrupación. Éstos se ponían sueldos altos, vacaciones más de lo que establece la ley, tenían permisos cuando ellos lo requerían, etc.

Si el empleador no hace lo que ellos solicitaban, amenazaban con la huelga, acogiéndose a que los sindicatos, son un principio de protección para sus derechos, sin embargo no deben abusar de algo que está plasmado en la ley,

llegando a los extremos y excesos para todos los ecuatorianos porque se trata de trabajadores que prestan un servicio público.

“Todo se mantendrá bajo control, de forma tal que los salarios siempre valgan menos y los empresarios ganen siempre más. Dichas autoridades estarán dispuestas a apoyar a los sindicatos y a los patrones que cumplan con las reglas del juego y a presionar a los que quieran salirse del redil, de manera que los costos de su rebeldía sean siempre mayores que los beneficios que puedan obtener. Las juntas de Conciliación y Arbitraje estarán prestas a declarar inexistentes las huelgas que estallen los sindicatos subversivos, no por las razones que ellos establecen, sino por otras que son más importantes para el gobierno, como mantener el orden económico que permita a las instituciones” (Carlos de Buen Unna, s.f.)

Para toda empresa o institución, mantener los sindicalismos o comités, cada vez iba representando demasiados gastos, es por eso que empezaron a tomar reparos con tal de no tener que tratar con un sindicato, ni siquiera al derecho de negociar colectivamente, ya que todas sus peticiones sobrepasan lo normal.

Es por esto que la Asamblea Constituyente se vio obligada a dictar Mandatos Constituyentes que vayan poniendo límites a estos abusos. Tal como lo menciona A. Sigcha, (2008).

“Las millonarias indemnizaciones y los privilegios que se conseguían en cada firma del Contrato Colectivo en algunas empresas públicas, provocaron que la Asamblea Constituyente dicte, entre sus primeros mandatos, la regulación de estas prerrogativas”.

2.1.9.10. Caso Petroecuador

Para el análisis del contexto laboral Durante el año 2000, en el tema de Contratación Colectiva, se dieron algunas indemnizaciones en el Ecuador, que

constituyeron en inequidades en algunos casos, ésta es la razón por la cual, la Asamblea Constituyente durante el año 2008, promulgó los mandatos 02 y 04, que colocan un techo salarial y un límite a las indemnizaciones, algo que fue bien visto por la sociedad ecuatoriana y que fueron aprobados en el referéndum del 28 de septiembre del 2008.

Sin embargo, éste accionar tiene otros puntos de vista contrarios, por parte de algunos sindicalistas que manifestaron que se vulneraban derechos consagrados en los (Tratados y Convenios Internacionales), donde se refiere que, “la estabilidad de los trabajadores es parte del mandato 4, la Constitución y los convenios 87 y 98 de la OIT, y lo que trata de imponer el Ministerio de Trabajo es una condición que no tiene sustento legal.

Es decir, existen algunos trabajadores a favor y otros en contra, pues también se da el caso de un sindicalista (2008), que manifiesta *“la Constitución aprobada es la mejor que ha tenido el Ecuador, porque tiene normas y disposiciones extraordinariamente buenas en materia de protección de derechos de los trabajadores.”*

Es importante buscar objetivos equilibrados entre Comité de los Contratos Colectivos y el Gobierno Nacional, para no suprimir derechos, pero tampoco permitir excesos, en el marco de la Constitución, los Tratados y Convenios Internacionales y en concordancia con la legislación vigente.

Este caso llevo a que se dicte los mandatos Constituyentes 2 y 4, de conformidad con estos mandatos el Ministerio de Trabajo, bajo responsabilidad del Subsecretario de Trabajo de la Región Sierra y Amazonía, y Presidente de la Comisión encargada de la revisión de contratos colectivos, Sr. Marcelo Kaviedes, revisó aproximadamente 80 contratos, los mismos que, formaron parte de Petroecuador y sus filiales.

Es por esto que varios tratadistas y empleadores se han pronunciado con respecto a los abusos de los sindicatos y comités de empresas, A. Sigcha, (2008, pag.1) cita a Kaviedes,(2008) quien nos dice que: *“reconoció que en el país ha*

existido mucha liberalidad en el tema de la Contratación Colectiva (CC): “el espíritu es negociar y ponerse de acuerdo en las condiciones de empleo, salario, seguridad e higiene del trabajo, pero no establecer excesos y privilegios y eso es, precisamente, lo que se ha distorsionado en el país”.

Se puede decir que los contratos colectivos no son la mejor opción, debido a que existía un abuso por parte de los trabajadores con respecto a las condiciones de horarios y remuneraciones. Además, exigían un trato superior al de su jefe inmediato, ya que se acogían a los principios del contrato colectivo dándole un mal uso al mismo.

2.1.9.11. La Contratación Colectiva En La Actualidad

La Asamblea Nacional en la necesidad de proponer las Enmiendas constitucionales, las que fueron aceptadas y publicadas en el registro oficial el 21 de diciembre del 2015, las mismas que trajeron consigo cambios relevantes a la contratación colectiva, ya que realizaron reformas a nuestra Carta Magna con respecto a los temas laborales.

Con las Enmiendas Constitucionales, fue suprimido el tercer inciso del Art. 229 de la Constitución, donde establecía que: *“Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”*; y, reforma el art. 326 # 16 quedando así:

“En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos tendrán derechos a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de los servicios públicos y a la huelga de conformidad con la Constitución y la Ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado”

Es claro que estos cambios estipulan que a partir de la vigencia de esta ley, todos los obreros en adelante entraran a ser regulados por la LOSEP, motivo por

el cual prohíben continuar suscribiendo contratos colectivos en el sector público, pero por otro lado vemos que la Transitoria Primera de esta Enmienda Constitucional, insiste en mantenerles los derechos para que sigan existiendo los contratos colectivos.

Dando lugar a que esto genere muchas dudas con respecto a la revisión de los contratos colectivos, creando una controversia dentro de las instituciones públicas. Tal como lo menciona, Caicedo, (2016), Director Regional de Trabajo y Servicio Público del Guayas “Los trámites de revisión de contratos presentado por los sindicatos están suspendidos hasta que dirección jurídica del Ministerio de Relaciones Laborales en Quito emita pronunciamiento respecto a la aplicación de la Enmienda Constitucional”.

MARCO CONCEPTUAL

Contrato de trabajo

De acuerdo a Cabanellas, (2014) el Contrato Colectivo es: *“aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.*

Transcendencia

“Importancia, repercusión de un acto o hecho, consecuencia, resultado, efecto, perspicacia, publicidad o divulgación de una noticia”. (Ossorio, s.f.).

Etimología.- “Proviene del latín transcendentia, derivación de transcendere, que a su vez se compone de trans, que significa ‘más allá’, y scendere, que traduce ‘trepar’ o ‘escalar”. (Significados, s.f.)

Constitución

Etimología.- Esta palabra está compuesta del verbo activo transitivo “constituir” y del sufijo “ción” que indica efecto, hecho o acción de, procede también del latín “constitutio”.

“Acción o efecto de constituir. Formación o establecimiento de una cosa o un derecho. Ordenamiento, disposición. / Acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobiernos y la organización de los poderes públicos de que este se compone”. (Cabanellas, 2014, pag. 87)

“Formación, cuerpo de normas jurídicas fundamentales del Estado, relativas a la institución, organización competencia y funcionamiento de las autoridades públicas, a los deberes, derechos y garantías de los individuos y al aseguramiento del orden jurídico por ella establecido” (DEFINICIONA, 2016).

Contrato colectivo

“Comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (OIT, s.f.)

Sindicatos

“Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusiva de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente” (Diccionario Jurídico, 2011) .

Comité de empresa

“Organismo representativo de los trabajadores cuya asamblea constitutiva debe estar integrada por más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa y cuya directiva debe estar compuesta por representantes de las diversas ramas de trabajo existentes en el establecimiento empresarial” (Revista Judicial, s.f.).

Pliego de peticiones

“El pliego de peticiones es el medio válido para plantear el conflicto colectivo; es un documento escrito que presentan los trabajadores al patrono en el cual le formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o las diferencias que no estén sometidas por ley o por convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios”. (Ferley, 2015)

Sector público

“Se llama **sector público** al conjunto que forman las corporaciones, las instituciones y las oficinas del **Estado**. Debido a que el Estado es una forma de organización de la sociedad, se entiende que aquello que es estatal es **público**, en

*el sentido de que no pertenece a una persona o una empresa sino que es propiedad de **todos los habitantes***". (Porto & Gardey, 2014)

Enmienda

"Propuesta de modificación del texto de un proyecto o proposición de ley formulada en el trámite oportuno del procedimiento legislativo. Sometida al órgano que debate el proyecto, la enmienda es aceptada o rechazada, siendo en el primer caso incorporada a la redacción de aquél" (Enciclopedia jurídica, s.f.)

Trabajo

Etimología

"Trabajo proviene del latín trabis, que significa traba" (Gabriel Hidalgo Andrade, 2008).

"El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento" (Fernández, 2013) .

Transitoria

"De duración más o menos limitada, perecedero. Se dice del trabajador que no tiene puesto o función estables" (Diccionario Jurídico, 2011).

Mandato constituyente

"Tiene su fundamento en el sistema representativo, en el que el pueblo se gobierna por medio de sus elegidos. Precisamente, para robustecer la idea del ejercicio del gobierno por medio de representantes, se utilizó la figura civilista del mandato. En la teoría representativa, la nación es una persona titular de la soberanía, que confiere el poder de ejercer en su nombre esa soberanía; relación de mandato que

origina una representación de la nación por el parlamento". (Diccionario universal, s.f.)

Reforma

"Es un sustantivo que hace referencia a un cambio que se efectúa sobre una estructura; antes de llevarse a cabo, éste debe ser analizado y programado con rigurosidad, habiendo constatado las posibles consecuencias y perjuicios que puede acarrear". (Definicion.de, 2008)

Vigencia

"Cualidad de la norma que tiene eficacia por encontrarse en un tiempo en que su cumplimiento es obligatorio legalmente". (Diccionario Jurídico, 2012)

Revisión

"Proviene del latín revisio, es la acción de revisar. Este verbo refiere a someter algo a examen o a ver con atención y cuidado". (Definicion.de, 2008).

Coalición

"Confederación, liga, unión. Representa, pues, una expresión similar a asociación y, como ella, contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico". (Ossorio, s.f.)

Principio in duvio operario

Es una regla de interpretación, en caso de dudas, la autoridad de aplicación optara por aquella que otorga mayor beneficio al trabajador.

Comité de empresas

“Organismo representativo de los trabajadores cuya asamblea constitutiva debe estar integrada por ms del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa y cuya directiva debe estar compuesta por representantes de las diversas ramas de trabajo existentes en el establecimiento empresarial” (Revista Judicial, s.f.)

Injerencia

“La injerencia en términos comerciales, sociales y políticos es la acción que se realiza cuando alguien, sea una entidad o una persona o grupo de personas, se entrometen en alguna cuestión ajena, Dicha intromisión por lo tanto, en muchas ocasiones se realiza sin la autorización de quien tiene la cuestión a cargo” (Quees.la, s.f.).

Retroactividad

“El Derecho no tiene efecto retroactivo; no puede aplicarse al pasado ni irse hacia atrás” (Castillo, 2011 pág. 11).

Irretroactividad

“En materia penal este principio es absoluto. Para sancionar penalmente nunca la ley tiene efecto retroactivo, pero si lo tiene para hacer más benigno el castigo al procesado (indubio pro reo)” (Castillo, 2011 pág. 11)

2.2. MARCO LEGAL

En la siguiente investigación haremos un pequeño análisis de la legislación histórica y toda la norma jurídica, los mismos que tengan dentro de su cuerpo legal la contratación colectiva. Pero antes de entrar a este análisis, haremos un pequeño énfasis en un tema muy importante, que es la Jerarquía de las Leyes.

2.2.1. Jerarquía de las Normas jurídicas en la Constitución del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, en su Título IX del capítulo primero, nos refiere a la Supremacía de la Constitución Art. 424 *“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”*.

Mientras que en el Art. 425 se detalla la jerarquía de las normas legales ecuatorianas *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:*

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados”.

2.2.2. Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Este instrumento internacional, reglo los derechos de los trabajadores del sector público, para que puedan organizarse, esto se dio luego de una larga lucha por parte de los trabajadores, tal como lo afirma Yahet, (2000) *“Normativa internacional que finalmente dio como resultado la organización de los servidores del sector público, pero de aquellos obreros que desarrollan actividades eminentemente manuales o físicas, amparadas por las leyes laborales y dejando fuera a los servidores que producen actividades eminentemente intelectuales”*. Pág. 15.

La Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), *“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros”*.

Una condición necesaria para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social, consiste en el derecho de sindicación, y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores. Aun cuando existen desafíos en la implementación de éstos preceptos. Rescato los siguientes Convenios que marcaron la historia sindical del trabajador:

2.2.3. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicato, 1948 (núm. 87)

Este convenio garantiza el derecho a constituir organizaciones, y a afiliarse a la mismas, sin ninguna autorización previa, tanto los trabajadores como los empleadores pueden gozar de este derecho y formar los sindicatos que deseen, de la misma forma pueden afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

2.2.4. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98)

Todo trabajador será protegido de la discriminación antisindical, ya sea porque está afiliado, no afiliado, porque ya no quiera ser miembro de un grupo sindical, etc., por tanto el trabajador goza de protección y no puede nadie pasar sobre este tratado internacional.

2.2.5. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135).

Todo representante de las organizaciones sindicales, poseen protección contra cualquier hecho que los pueda desfavorecer, por la simple razón de representar a un grupo sindical, de participar en sus actividades o de ser miembro del mismo, incluido el despido. Además, los representantes de las organizaciones deben tener las facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

2.2.6. Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (número 141)

Todo tipo de trabajadores rurales que trabajen por cuenta propia o bajo dependencia, tiene derecho a la asociación, puede conformar organizaciones sindicales sin ninguna autorización. *“Las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión”* (OIT, 1975).

2.2.7. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151)

Los empleados públicos tiene protección apropiada, ante toda discriminación antisindical, así lo define este convenio, en base a sus empleos y organizaciones, gozaran de independencia en relación a las autoridades públicas.

2.2.8. Constituciones del Ecuador

En el presente estudio se revisó las Constituciones que tenían plasmada la contratación colectiva, se cita sus artículos para su mejor comprensión.

Constitución Política del año 1945

La Constitución de 1945, en su sección quinta artículo 148 incisos c), y), nos dice lo siguiente:

“c) Los contratos colectivos están especialmente protegidos. / Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje compuestas de patronos, presididas por un funcionario del trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador”.
(Constitución Política, 1945)

De esta forma podemos apreciar que desde años atrás, el derecho al contrato colectivo estaba protegido, tal cual lo mencionada la Constitución de 1945. De igual forma, nos especifica con claridad que todo contrato colectivo tenía que ser sujeto a comisiones de conciliación y arbitraje, las mismas que deben estar conformadas por patronos y dirigidas por un funcionario del trabajo.

Constitución Política del año 1946

A diferencia de la anterior constitución, aquí encontraremos en su Art. 185 inciso h) *“Los contratos colectivos están especialmente protegidos”* (Constitución Política, 1946)

Constitución Política del año 1967

La siguiente Constitución va más allá de la protección del contrato colectivo, aquí nos encontramos con las Garantías del Trabajo y dentro de estas nos especifica de manera clara como debe ser resuelto los conflictos colectivos. En su Art. 64 numeral 13, dice:

“Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje integrados por representantes de empleadores y trabajadores, bajo la presidencia de un funcionario público” (Constitución Política, 1967)

Constitución Política del año 1979

A partir de la Constitución de 1967, en adelante no surgieron cambios en sus articulados con respecto a la contratación colectiva, sin embargo sus incisos son diferentes, mas no el texto. En todas estas menciona que los conflictos colectivos deben ser resueltos por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conformado por representantes de los trabajadores y empleadores, presidido por un funcionario público. Sección quinta Art. 31 inciso k).

“Los conflictos colectivos de trabajo son sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los trabajadores y empleadores, presididos por un funcionario del trabajo; tribunales que son los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos” (Constitución Política, 1979)

Constitución Política de la República del Ecuador, Codificación 1984

Aquí nos vuelve a mencionar sobre los tribunales de conciliación y arbitraje, pero de forma concreta y precisa, deja especificado que los tribunales son los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos. Así lo dice en su sección quinta, Art. 31 inciso k).

“Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo, tribunales que serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1984)

Constitución Política de la República del Ecuador, Codificación 1993

Esta Constitución con la anterior no tienen diferencia en su texto. Sección quinta, Art. 31 inciso j). *“los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos”* (Constitución Política de la República del Ecuador, 1993).

Constitución Política De La República Del Ecuador, Codificación 1996

A partir de esta Constitución empezaron los cambios, hasta el año 1993 se mantuvo el mismo texto con relación a los contratos colectivos, pero a partir de este año existieron reformas, aumentando un inciso a esta Constitución. Así es como en su Sección Séptima Art. 49 incisos l), m) menciona lo siguiente:

“Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. / Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1996)

Constitución Política de la República del Ecuador, Codificación 1997

No hay diferencia en su texto, la anterior ley con esta se mantienen iguales, es decir, no hubo ningún tipo de reforma acerca de la materia objeto de estudio. De igual forma en su sección séptima Art. 49 incisos l), m) nos dice:

“Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. / Los conflictos

colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1997)

Constitución Política de la República del Ecuador, 1998

Estamos acercándonos a la actual Constitución, pero de lo antes analizado podemos decir que, el derecho que tienen los trabajadores a agruparse y conformar sindicatos, ha sido garantizado y respaldado de hace muchos años atrás, tal como lo menciona las Constituciones que han regido nuestro país.

Dejando asentado en la historia legislativa su precedente, pero que al pasar los años han ido bajando el rendimiento de estos contratos, ya que los trabajadores hacen mal uso de este principio, solicitando beneficios de forma exagerada y abusiva.

Sección segunda Art. 35, numeral 12 y 13, dice:

“Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. / Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1998).

Constitución de la República del Ecuador, 2008

En nuestra Carta Magna del año 2008, encontramos que resalta el Derecho al Trabajo, así lo menciona en su Art. 33 *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*

En otras palabras, el Estado garantiza a las personas a tener un trabajo digno, así lo menciona el Art. 276 # 2 *“Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”*. Con el que puedan subsistir, fomentando el empleo para cada área y en todo perfil, siendo este su fuente de ingreso económico. Es por esto que la Constitución fomenta este derecho como principio fundamental de todo ciudadano.

De igual forma el Art. 284 # 6 establece *“Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”* y el # 7 manifiesta *“Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo”*.

Con esto nos podemos dar cuenta que tan primordial es para el Estado Ecuatoriano promover el trabajo y hacer que este sea un derecho de las personas, que lo deben gozar de una forma legal y correcta, dentro de los parámetros que la Ley establece.

Cabe recalcar que el Estado no obliga a las personas a trabajar donde no deseen y mucho menos gratis, en su Art. 66 # 17 dice *“El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”* es decir que su esfuerzo será siempre remunerado.

En su Art. 325 dice lo siguiente *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o*

autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Por último y entrando a nuestro tema de investigación, nuestra Constitución plasma el contrato colectivo de trabajo, el mismo que lo encontramos dentro de los principios que presiden al derecho del trabajo, en su Art. 326 numerales 7,12, 13 y 14; los mismos que dicen:

“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. / Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. / Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. / Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En otras palabras, decimos que nuestra Constitución actual, reconoce y garantiza el derecho a la organización sindical, de la misma manera, certifica el derecho a la huelga del trabajador y al paro por parte de los empleadores. Para que la norma suprema ampare a estas instituciones, deben estar representadas por una persona jurídica por parte de los trabajadores; y, por una persona natural o jurídica el empleador.

Sin embargo al pasar de los años, los grupos sindicales fueron cambiando, exigían más de lo que debían, este derecho u oportunidad les llevó a aprovecharse de una forma exagerada, y es así que los legisladores, reforman nuestra Carta Magna y dicta las Enmiendas Constitucionales expedidas el 21 de Diciembre del

2015, que ponen fin a la Contratación Colectiva en el sector público, pero deja dudas al aplicar su Primera transitoria con respecto a los contratos colectivos ya existentes.

Antes de pasar al siguiente análisis, mencionemos el Art. 423 # 3 que dice: *“Fortalecer la armonización de las legislaciones nacionales con énfasis en los derechos y regímenes laboral, migratorio, fronterizo, ambiental, social, educativo, cultural y de salud pública, de acuerdo con los principios de progresividad y de no regresividad”*. Es importante resaltar este artículo por su principio de no regresividad, el mismo que se encuentra relacionado con nuestro tema de investigación, ya que para muchos el impedimento que hacen las Enmiendas Constitucionales con respecto a la contratación colectiva en el sector público, lo ponen como una regresividad de los derechos a los trabajadores.

2.2.9. Mandatos Constituyentes

Es de vital importancia el análisis de la constitucionalidad de los Mandatos, como un acto del poder público, fundamentado en la declaración de la voluntad soberana, mediante la cual se establece, modifica o deroga un estatuto jurídico. Es así como, la Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, promulgó los Mandatos Nos. 2, 4 y 8 que tuvieron trascendencia en el derecho laboral ecuatoriano.

Mandato 2

El mandato constituyente 2 implantó el método de cálculo para los montos de las indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por la terminación de cualesquiera de las formas de relación laboral, Art. 8.- Liquidaciones e indemnizaciones:

“El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y a la Policía

Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajo privado en total...” (Mandato Constituyente, 2007)

En el artículo 9, la restricción de impugnar administrativa y legalmente la eficacia de dicho mandato legal. Art. 9.- Prohibición “Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente, serán de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, este no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción judicial o administrativa...” (Mandato Constituyente, 2007)

Mandato 4

Mientras que, el Mandato Constituyente 4, que complementa al 2, prescribe el límite para la indemnización de empleados despedidos en el sector público, Art. 1 inciso segundo, dice:

“ Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato N° 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquiera otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a (300) salarios básico unificados del trabajador privado” (Mandato Constituyente, 2007).

Mandato 8

El Mandato Constituyente N° 8 suprimió la intermediación laboral, la contratación por horas, permitiendo la creación de las empresas de servicios complementarios para suplantar a la tercerización laboral; además, en sus

disposiciones generales, garantiza la contratación colectiva de trabajo entre trabajadores y empleadores del sector público, considerando las supuestas cláusulas que describían excesos y privilegios; inclusive la Quinta disposición transitoria del referido mandato, estableció la atribución de la reglamentación al Presidente de la República, en el plazo de sesenta días, aquí se agregan restricciones a la contratación colectiva, promoviendo normas y procesos para la revisión de los contratos colectivos del sector público. Mandato 8, Disposición cuarta, dice:

“Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo” (Mandato Constituyente, 2007).

Con este antecedente, los obreros de sindicatos nacionales y comités de empresas, propugnaron la vigencia de los contratos, invocando la protección constitucional y de los tratados internacionales que envuelven a los convenios colectivos, que por doctrina también están amparados por el Derecho social, refutando la aplicación de dicho mandato por parte de los funcionarios encargados.

Es así como, los servidores públicos ven afectados sus derechos laborales, intereses económicos y de asociación, ya que, el Gobierno consiguió dividirlos, refiriéndose a ellos como beneficiarios de contratos dorados los unos y legítimos los otros.

2.2.10. Enmiendas Constitucionales

Fueron expedidas el 21 de Diciembre del 2015, publicadas en el Registro Oficial No. 653, en las mismas que hay cambios con respecto a la Contratación Colectiva. Suprimiendo el inciso tercero del Art. 229 de la

Constitución, en el mismo que establecía lo siguiente “*Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo*”, pero al mismo tiempo su Art. 9 reforma al Art. 326 # 16 de la Carta magna, indicando lo siguiente:

“En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos tendrán derechos a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de los servicios públicos y a la huelga de conformidad con la Constitución y la Ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado”

Como podemos observar, la legislación ecuatoriana reforma el Art. 326 numeral 16, especificando de forma clara que ya no habrá más contratación colectiva en las instituciones públicas, esto se debe a que todos los obreros en del sector público entran a ser regulados por la Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP).

Sin embargo, la Transitoria Primera de esta Enmienda Constitucional, nos deja una serie de dudas con respecto a los contratos colectivos, insiste en mantenerles los derechos para que sigan existiendo los contratos colectivos. Razón por la cual fue elegido para nuestro tema de estudio.

Disposiciones Transitorias Primera “Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal. / Una vez en vigencia la presente Enmienda Constitucional, las y los servidores públicos que ingresen al sector público se sujetarán a las

disposiciones que regulan al mismo” (Enmiendas Constitucionales, 2015).

2.2.11. Historia del Código de Trabajo

En la ciudad de Ambato, el 20 de julio de 1938, se reúne el Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano conformado de 34 organizaciones provinciales y con la presencia de 62 delegados que representaban a 13 provincias, todo el Congreso apoyo para el proyecto y la expedición del Código del Trabajo. Sin importarles las serias críticas que tenía por la clase dominante. Este Código fue expedito el 5 de agosto de 1938, pero fue publicado el 10 de agosto del mismo año, cuando se instaló la Asamblea Nacional Constituyente.

Una vez que entro en vigencia este cuerpo legal, los trabajadores formaron Comités de Defensa del Código de Trabajo, con el fin de pelear contra la oposición.

Código de Trabajo vigente

Nuestro actual Código de Trabajo, reformado el 22 de mayo del 2016, dedica todo un título al contrato colectivo, este cuerpo legal tiene aproximadamente 40 artículos que mencionan a la sujeción de los obreros del sector público a este cuerpo legal:

Art. 10.- Concepto de empleador.- *“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las

industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.”

Art. 224.- *Negociación del contrato colectivo.- “Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.*

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

- 1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.*

2. *Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.*
3. *Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.*
4. *Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.*
5. *Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.*
6. *Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.”*

Art. 457.- *Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- “Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.”*

Art. 508.- *Declaratoria de huelga solidaria.- “En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código, la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de este Código.”*

Art. 514.- *Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- “En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco*

Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.”

Dentro del Contrato Colectivo el Código de Trabajo establece un procedimiento importante, que se da cada vez que suscita un conflicto colectivo y los trabajadores quieren declarar la huelga. En el Capítulo II de este cuerpo legal, a partir del Art. 467 y siguientes, encontraremos el derecho a la huelga y el conflicto colectivo. El Art. 468 *“Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas”*.

En este capítulo, establece los pasos y procedimientos que se debe realizar para resolver un conflicto colectivo, está la mediación, designación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Audiencia de Conciliación, tanto de primera instancia como de segunda (hasta el Art. 524).

2.2.12. Plan Nacional Del Buen Vivir (2013-2017)

Se dio el 17 de Febrero del 2013, es un documento es un programa del gobierno que fue elegido por los ecuatoriano, siempre apegado a los parámetros de nuestra

Constitución. Es un plan muy bien definido, con el propósito de implementar el buen vivir de en cada rincón del país.

Como hablamos del bienestar de cada persona, no podía faltar un tema muy importante en la vida del ser humano, que es el trabajo; ya que es un medio primordial en la sociedad, con un trabajo digno todos gozamos del buen vivir, siendo la principal fuente de ingreso económico para.

Es así que el Plan Nacional del Buen Vivir, (2013. Pag. 273), en su Objetivo 9; 9.1, 9.2, 9.3; 9.4 etc. Nos Garantiza el trabajo digno en todas sus formas.

- ❖ **9.1** Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos.
- ❖ **9.2** Promover el trabajo juvenil en condiciones dignas y emancipadoras que potencie sus capacidades y conocimientos.
- ❖ **9.3** Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
- ❖ **9.4** Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género...

Observaciones de lo analizado

Concluido el análisis realizado a cada una de las normas legales que tienen relación con la materia de estudio, podemos destacar la importancia que tiene la Contratación Colectivo, ya que a lo largo de los años han estado presente en nuestra Constitución, tal como se puede observar en las que están citadas; así también, han sido puntos primordiales para los Tratados Internacionales como la OIT, organización que se ocupa de los temas de trabajo y de las relaciones laborales, su propósito consiste en celebrar convenios que garanticen los derechos

de los trabajadores, algunos de estos han sido citados en este trabajo de investigación; y, se ha resaltado la importancia que tiene cada uno.

Pero antes de continuar, no podemos dejar de lado un punto importante de este análisis legal, que es la Jerarquía de Las Normas Jurídicas en La Constitución Del Ecuador, ya que es sumamente importante tener claro que ninguna ley está por sobre la Constitución, que garantiza el ejercicio pleno de los derechos y que a su vez les pone límites y establece deberes ciudadanos, así lo preceptúa el artículo 424:

“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”.

De igual manera en este análisis encontramos los mandatos constituyentes no. 2 y 4, leyes que fueron creadas con el propósito de poner un alto a los abusos cometidos por parte de las organizaciones sindicales, dentro del sector público. Es importante recalcar que dichos mandatos han logrado cumplir el objetivo por el cual fueron expedidas.

Sin embargo, se analizó una norma que es relevante para el Derecho Laboral y por ende de la contratación colectiva, estamos hablando del Código de Trabajo, el mismo que establece todo lo relacionado a las organizaciones sindicales de trabajadores y los procedimientos que estos deben seguir para celebrar un contrato colectivo dentro de las instituciones públicas.

CAPITULO III

3.1 MARCO METODOLÓGICO

La estructura metodológica es uno de los factores más esenciales de la investigación, pues esta es guía que le dará el enfoque correcto a nuestro proyecto. Este es un proceso sistemático que permite recabar la información pertinente para desarrollar procedimientos específicos.

"...la investigación es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad...-una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales,-o mejor-, para descubrir no falsedades parciales."(Ander & Egg, 1992, pg. 57).

2.2.12.1. Tipo de Investigación

Dicha investigación es de nivel descriptivo, porque consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables (Bunge, 2001).

En otras palabras es describir lo que se investiga, analizar y de eso sacar conclusiones que den una interpretación correcta de lo estudiado. Ibarra, (2011) nos dice: *“El proceso de la descripción no es exclusivamente la obtención y la acumulación de datos y su tabulación correspondiente, sino que se relaciona con condiciones y conexiones existentes, prácticas que tienen validez, opiniones de las personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha. Los estudios descriptivos se centran en medir los explicativos en descubrir. El investigador debe definir que va a medir y a quienes va a involucrar en esta medición”*

3.2 Enfoque de la investigación

De esta manera, la presente investigación es de carácter mixto, ya que esto nos permitirá analizar las interpretaciones de las personas con respecto a las nuevas enmiendas constitucionales, recientemente planteadas con respecto a los contratos colectivos y esto a su vez nos facilitará obtener datos estadísticos con el fin de buscar la forma correcta que estas enmiendas deberían ser aplicadas dentro de la contratación colectiva.

Es decir, *“el enfoque cualitativo es el más adecuado cuando se busca comprender cómo los participantes perciben subjetivamente el fenómeno social por el cual son consultados”*. (Hernández, Batista, & Fernández, 2012). Así mismo, el enfoque cuantitativo nos permite la adquisición de datos numéricos y estadísticos sobre la frecuencia o influencia con respecto de nuestro tema a tratar. (Ibíd, 2012) nos indica que:

“La investigación cuantitativa como una concepción lineal, nos facilita que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, la misma nos facilita los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística” (Pg. 25).

Técnicas de investigación

3.2.1 Encuestas

Se utilizará como herramienta principal en cuanto al enfoque cuantitativo las encuestas, pues esta técnica de investigación se basa en hacer una interrogación verbal o por escrita, a personas de cualquier índole, con el fin de obtener determinada información necesaria para en este caso, nuestra investigación.

Se realizará 375 encuestas a distintos abogados expertos en la materia laboral en la provincia del Guayas, con el fin de determinar la aplicación correcta de la Primera transitoria de las enmiendas constitucionales que entraron en vigencia a partir de Diciembre del 2015.

3.2.2 Entrevistas

La técnica de investigación que se utilizó para este trabajo fue la entrevista en profundidad, ya que se tenía como objetivo describir las percepciones de los sujetos de estudio. “La entrevista es una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente” (Sautú, 2010). El instrumento utilizado para esta técnica fue la guía de entrevista. A todos los participantes se les realizó una entrevista semiestructurada con el fin de obtener las valoraciones de los sujetos entrevistados.

Se realizarán tres entrevistas a diferentes autoridades de las diferentes instituciones públicas de la provincia del Guayas, que nos puedan dar una visión más clara acerca de las Enmiendas Constitucionales, con respecto a su primera transitoria, en los temas de contratos colectivos, con el fin de proponer la reforma hacia la misma.

3.3 Revisión Documental

La revisión documental nos facilita “la observación complementaria, en caso de que exista registro de acciones y programas. La revisión documental permite hacerse una idea del desarrollo y las características de los procesos y también de disponer de información que confirme o haga dudar de lo que el grupo entrevistado ha mencionado, como: cartas, actas, informes, libros etc.” (Gónima, 2012)

Para esta investigación necesitaremos de los informes que haya realizado el Ministerio Laboral antes y después de las enmiendas constitucionales acerca de los contratos colectivos. De igual forma el pronunciamiento de la Procuraduría General del Estado; así como también, noticias locales que nos aporten datos generales sobre este suceso.

3.4 Procedimiento de investigación

Se procederá a la investigación, sustentándola con las citas doctrinarias, normas legales nacionales y supranacionales, la realización de entrevistas a expertos en la materia y encuestas a los profesionales del derecho, para soportar la propuesta que se plantea.

3.5 Población y Muestra

El universo de nuestra investigación, se ubica en los profesionales del derecho que se acreditan en los colegios de abogados de las distintas provincias de la República del Ecuador.

3.6 Universo de la muestra

Tabla 1

Universo de la investigación

Composición	Cantidad	Participación
Abogados de la Prov., del Guayas.	15.865	29,6%
Abogados de la Prov., del Azuay.	3.700	6,9%
Abogados registrados de la prov., de Pichincha y resto del país.	34.107	64,5%
Abogados registrados a nivel nacional.	53.672	100%

Fuente: Sistema Informático Foro de Abogados
Autor: Marlluri Montesdeoca

3.7 Muestra

En tanto que, la población de estudio se limitará por su geografía a la aplicación del instrumento de investigación, a los Abogados que se encuentren registrados al Colegio de Abogados del Guayas; y que ejercen en el Cantón Guayaquil.

Tabla 2

Población	Cantidad	Porcentaje
Abogados habilitados en la Prov., del Guayas:	15.865	100%

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas
Autor: Marlluri Montesdeoca

3.8 La fórmula que se va a utilizar para el cálculo de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2 (N - 1) + (Z^2 \times p \times q)}$$

3.9 Descripción de la Variable en la Aplicación de la Formula

N: es el tamaño de población o universo (número total de posibles encuestados).
(feedback networks technologies)

Z: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de los resultados de nuestra investigación sean ciertos; un 90% de confianza es lo mismo que decir que no podemos equivocarnos con una probabilidad del 10% (feedback networks technologies)

El nivel de confianza se usará en la variable Z

-75% de confianza= 1.15 (valor Z)

-80% de confianza= 1.28 (valor Z)

-85% de confianza= 1.44 (valor Z)

-90% de confianza= 1.65 (valor Z)

-95% de confianza= 1.96 (valor Z)

-95.5 % de confianza= 2 (valor Z)

-99 % de confianza= 2.58 (valor Z)

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntamos al total de ella (feedback networks technologies)

p: porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado =1-p (feedback networks technologies)

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos hacer) (feedback networks technologies)

3.10 Aplicación de la Formula

Se tomaron como referencia el registro de Abogados del Colegio del Guayas, cuya población es de 15,735.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 15.865 \times 0.50 \times 0.50}{(0,05)^2 (15.865 - 1) + ((1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50)}$$

El nivel de confianza aplicado es de 1.96 que corresponde al 95% de confianza en nuestra investigación representada por el valor Z.

El margen de error que vamos a utilizar es de 5% por ser una investigación jurídica y social.

Al aplicar la formula se obtiene como muestra 375, que corresponde al número de abogados que se debe realizar la encuesta n=375

Tabla 3

Población	Segmento	Porcentaje	Muestra	Porcentaje
Abogados del Guayas.	15.865	100%	375	29.6%

Fuente: Colegio de Abogados del Guayas
Autor: Marlluri Montesdeoca

3.11 Tratamiento a la Información-Procesamiento y Análisis.

Una vez que elaboramos el problema de investigación, preguntas, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación e idea a defender, marco teórico y marco metodológico nos va a determinar si las herramientas que hemos empleado nos van ayudar de manera factible a solucionar el problema

planteado, por tal motivo utilizamos en la encuesta la escala de Likert, el cual, vamos a comprobar si la Enmienda Constitucional del 21 de diciembre del 2015 ha tenido un impacto con respecto a la contratación colectiva, principalmente en la aplicación de su Primera Transitoria, se realizará la encuesta que contiene cuestionarios de preguntas cerradas dirigidas a los profesionales del Derecho, (abogados). Así también utilizaremos entrevistas que serán realizadas a diferentes Abogado especialistas en Derecho Laboral, con el fin de tener respuestas certeras que faciliten un mejor resultado.

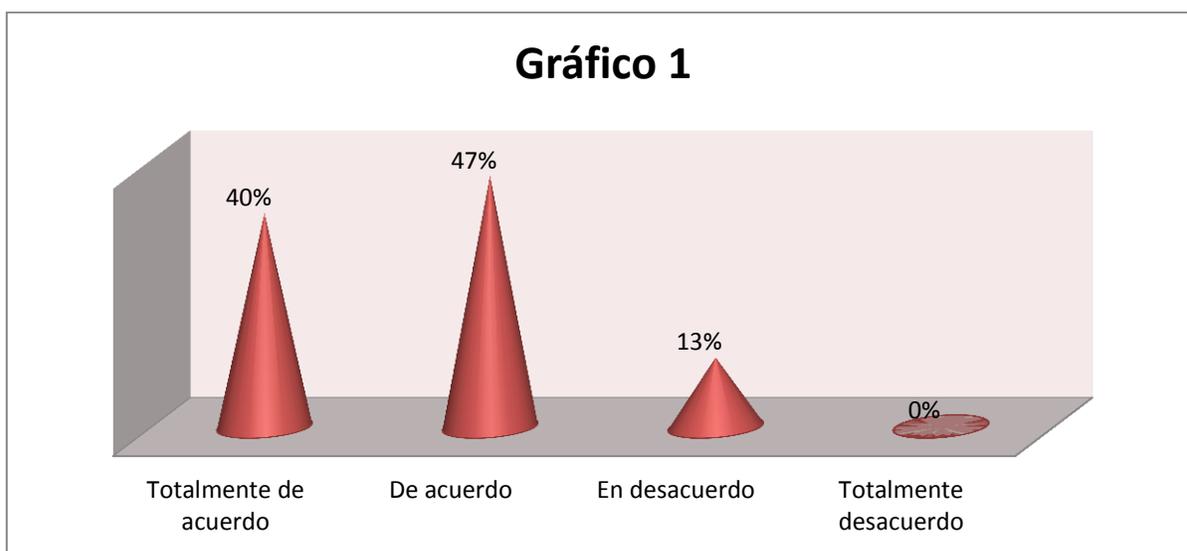
“El cuestionario (CUE) es un instrumento estructurado (contiene las mismas preguntas, con igual forma y secuencia) para la obtención de los datos primarios, Su objetivo es medir variables desconocidas por el investigador, o evaluar los conocimientos del encuestado respecto a un tema concreto. Reservamos el término encuesta para designar el proceso en el que habitualmente se emplean cuestionarios compuestos por preguntas cerradas. Los cuestionarios pueden clasificarse según criterio que no es mutuamente excluyente” (Icart & Pulpon, 1998, Pág. 125).

Por otra parte tenemos la entrevista, Heinemann, (2003) afirma lo siguiente: *“La entrevista es individual, cara a cara, no estandariza. Las preguntas, las indicaciones para las respuestas y el orden de las cuestiones no se encuentran fijados en un cuestionario; más bien se van desarrollando en base a un guion previo de forma flexible durante la conversación, dependiendo de las respuestas obtenidas, de la disposición para facilitar información y de la competencia cultural de las personas entrevistadas” Pág. 125.*

3.12 RESULTADOS DE ENCUESTAS

1.- ¿Conoce usted que los Mandatos Constituyentes # 2 y 4 del año 2007, repercutieron en la contratación colectiva de los trabajadores en el sector público?		
RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	150	40%
De acuerdo	176	47%
En desacuerdo	49	13%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



Autor: Marlluri Montesdeoca

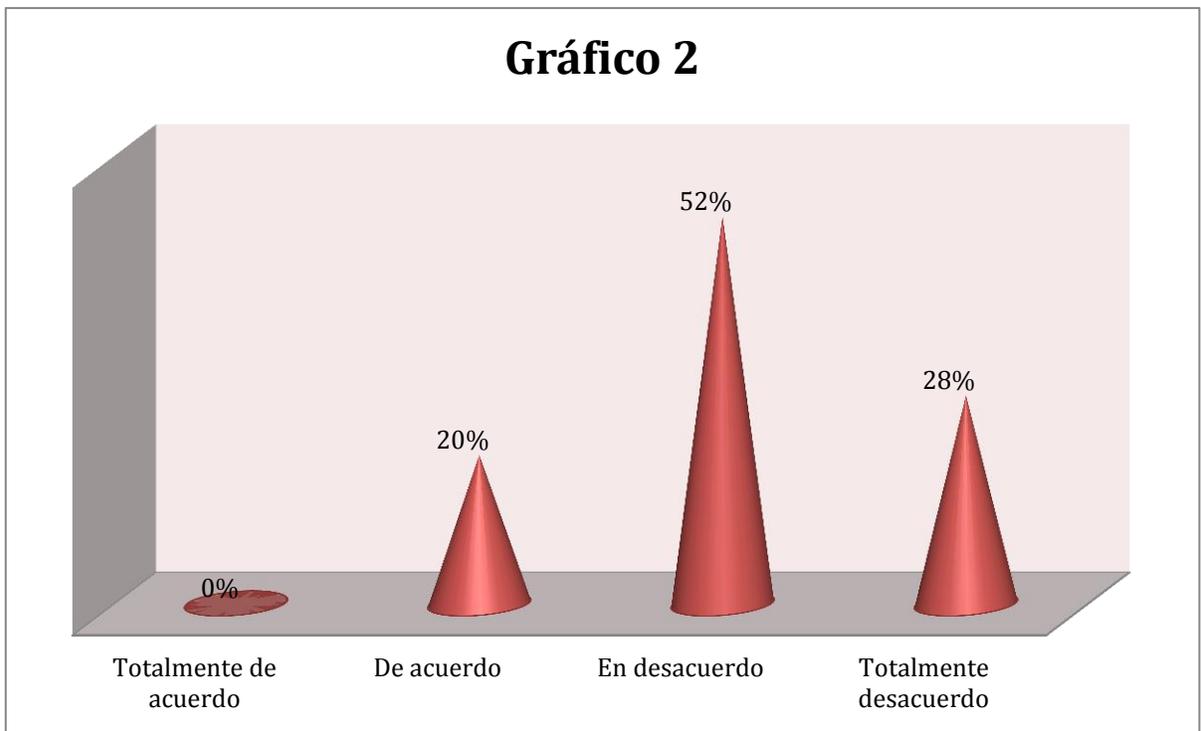
Análisis: De acuerdo al cuadro que antecede, nos muestra que un 87% de los encuestados se inclinan a que los Mandatos Constituyentes # 2 y 4 del año 2007 si repercutieron en la contratación colectiva de los trabajadores en el sector público.

2.- ¿Considera que Mandatos Constituyentes # 2 y 4 han limitado los derechos colectivos de los trabajadores del sector público?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	75	20%
En desacuerdo	195	52%
Totalmente desacuerdo	105	28%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca

Gráfico 2

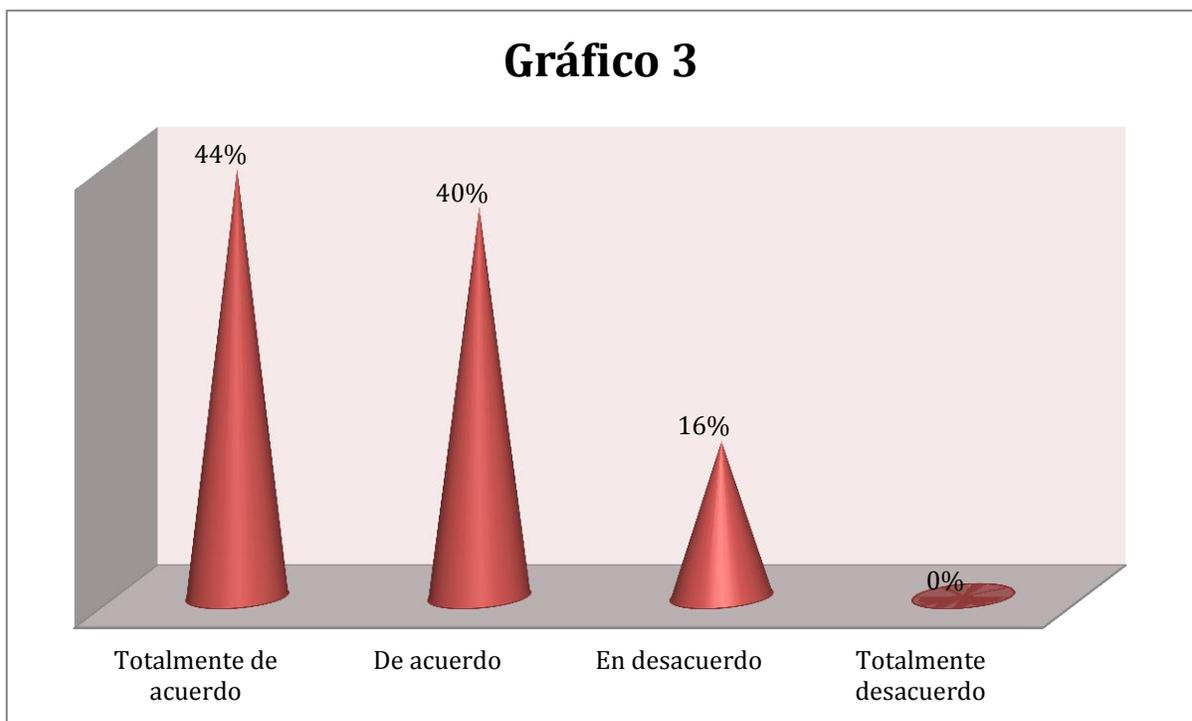


Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 80% de los encuestados no están de acuerdo a que los Mandatos Constituyentes # 2 y 4 hayan limitado los derechos colectivos de los trabajadores.

3.- ¿Percibe de forma positiva, el poner un alto a la celebración de nuevos contratos colectivos para las instituciones públicas?		
RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	165	44%
De acuerdo	150	40%
En desacuerdo	60	16%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



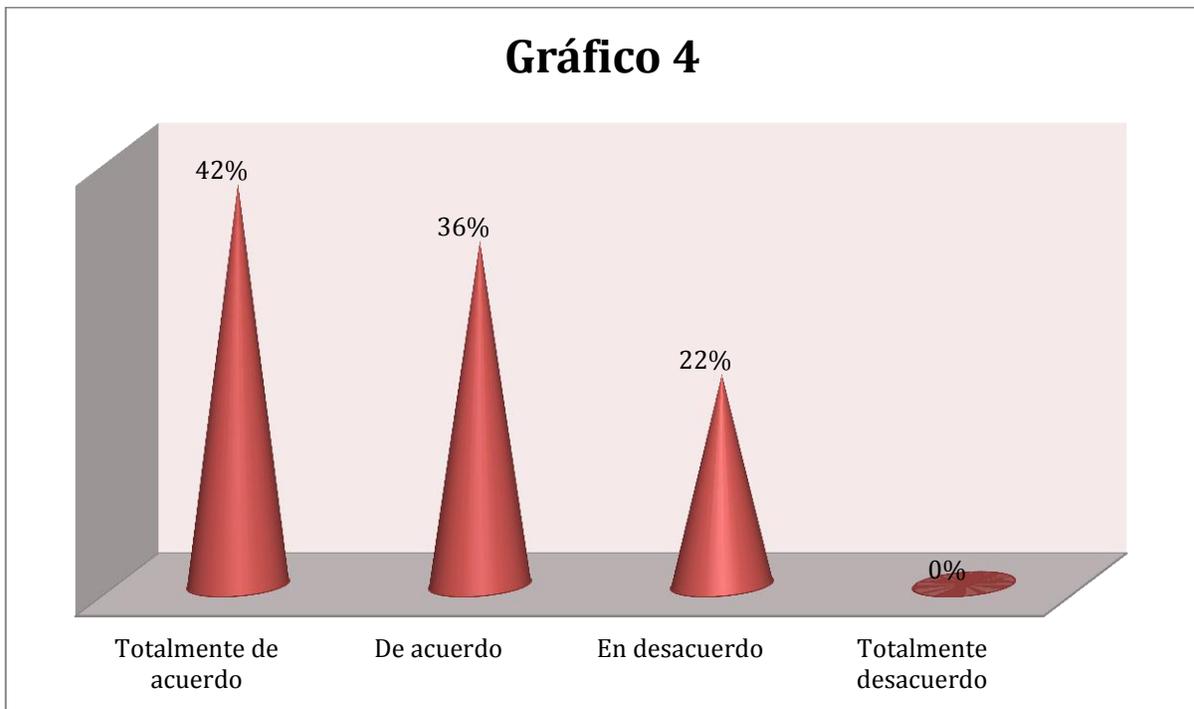
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 84% de los encuestados están de acuerdo en poner un alto a la celebración de nuevos contratos colectivos para las instituciones públicas.

4.- ¿Tiene conocimiento de que en Diciembre del año 2015, se expidieron unas enmiendas constitucionales que impiden suscribir más contratos colectivos dentro de las instituciones públicas?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	157	42%
De acuerdo	135	36%
En desacuerdo	83	22%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



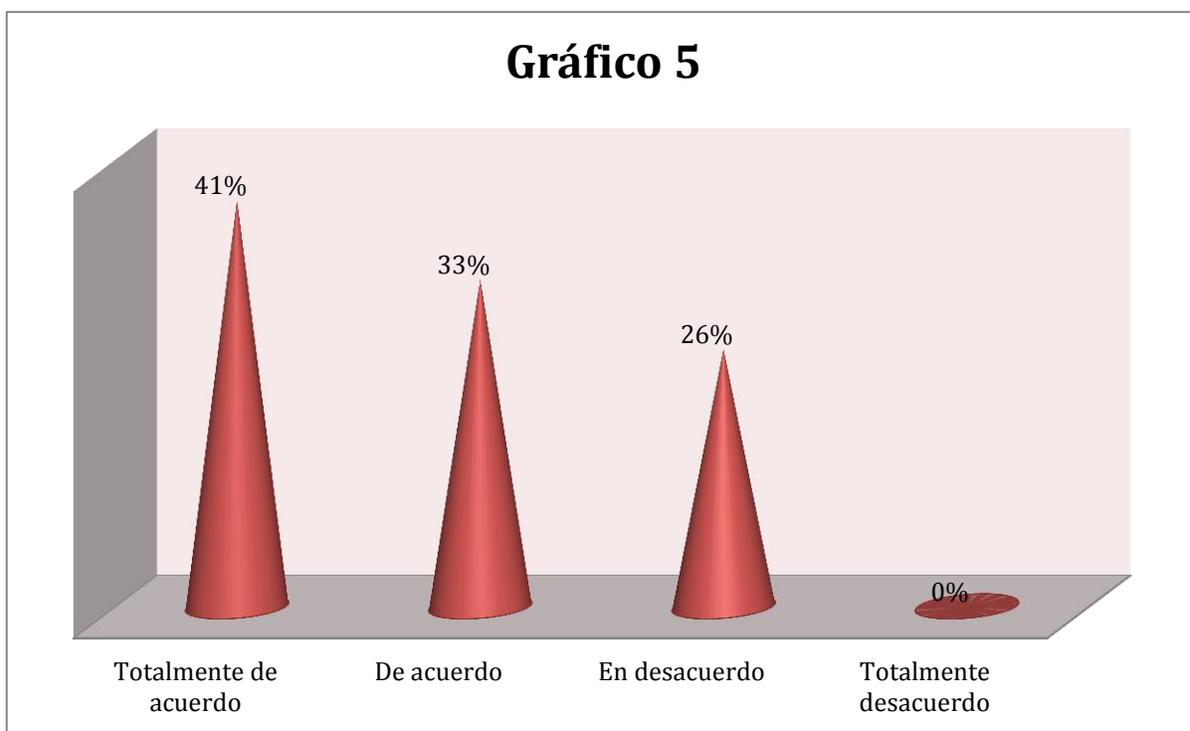
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 78% de los encuestados están de acuerdo en poner un alto a la celebración de nuevos contratos colectivos en las instituciones públicas.

5.- El Art. 9 de la Enmienda 2015, que reforma el Art. 326 # 16 de la Constitución, dice: “solo habrá contratación colectiva para el sector privado” ¿Está usted conforme con este impedimento que hace la enmienda constitucional?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	154	41%
De acuerdo	123	33%
En desacuerdo	98	26%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



Autor: Marlluri Montesdeoca

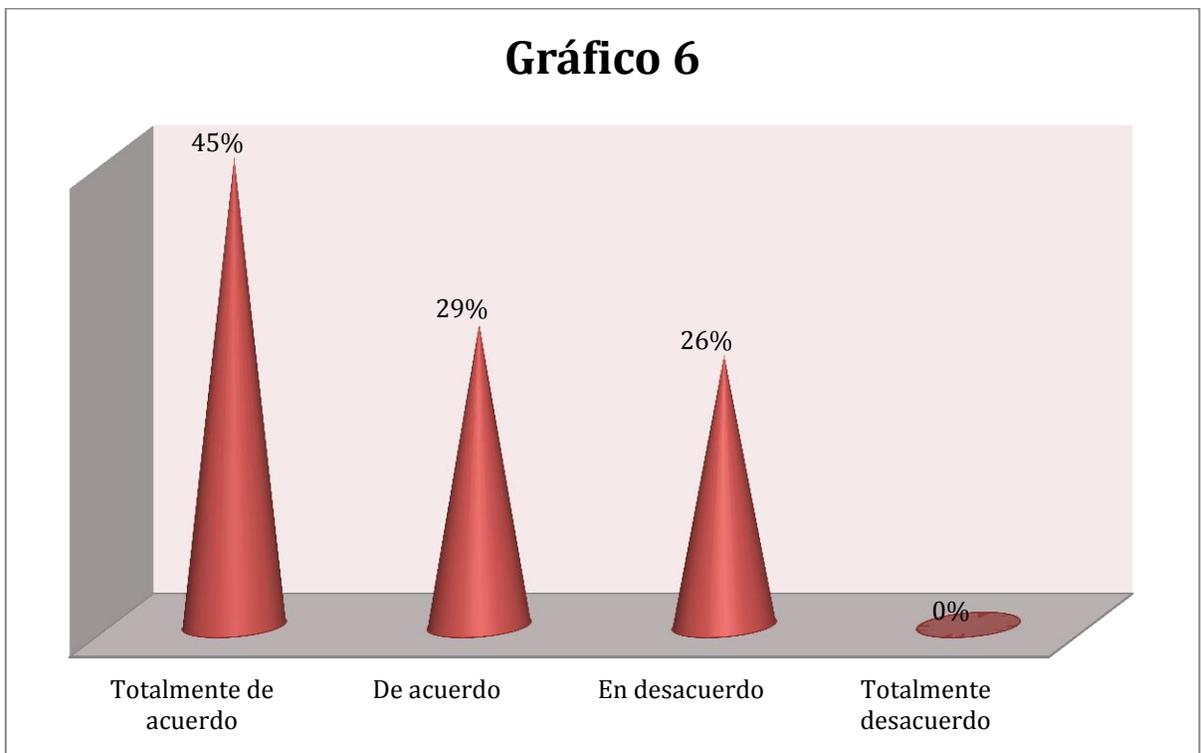
Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 74% de los encuestados están de acuerdo con el impedimento que hace la enmienda constitucional del 2015 respecto a la contratación colectiva.

6.- ¿Estaría de acuerdo con que se eliminen los contratos colectivos en las instituciones públicas de manera definitiva?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	168	45%
De acuerdo	108	29%
En desacuerdo	99	26%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca

Gráfico 6



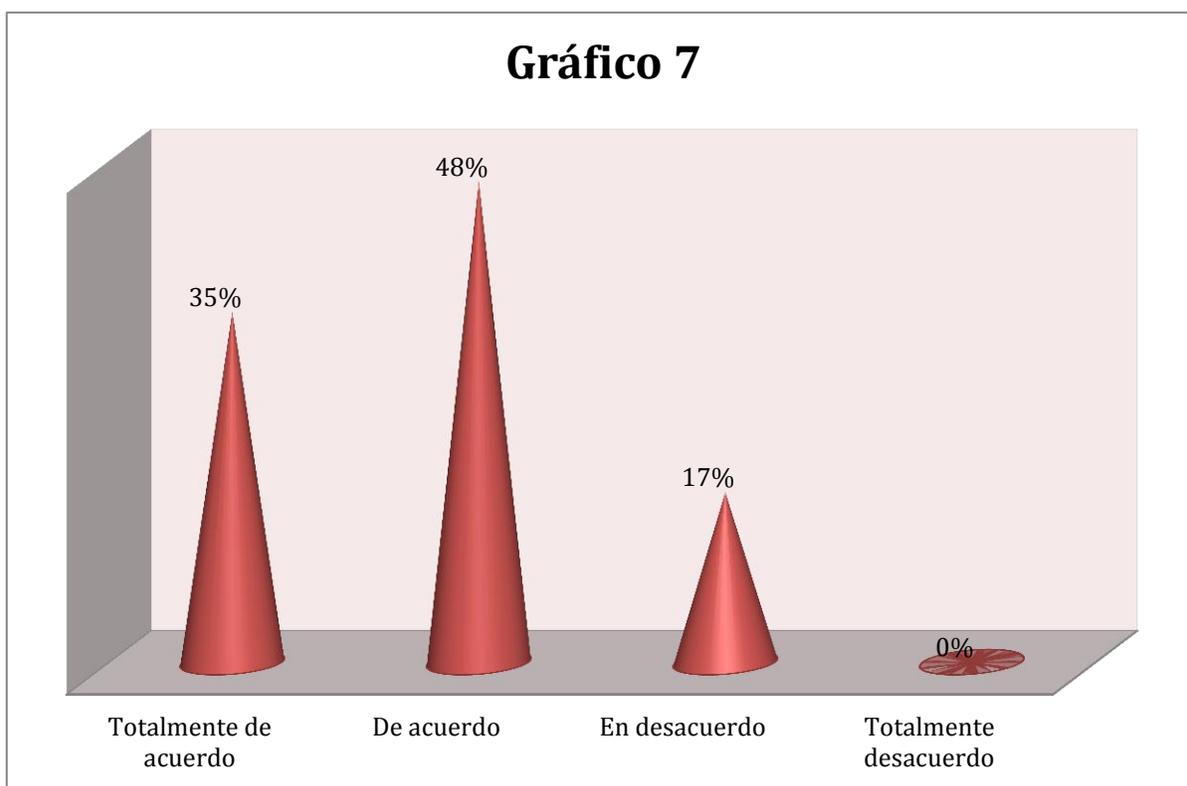
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 74% de los encuestados están a favor de que se eliminen los contratos colectivos en las instituciones públicas de manera definitiva.

7.- ¿Considera que los sindicatos de los trabajadores del sector público han abusado de la protección especial y garantías que les faculta la legislación ecuatoriana?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	131	35%
De acuerdo	180	48%
En desacuerdo	64	17%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



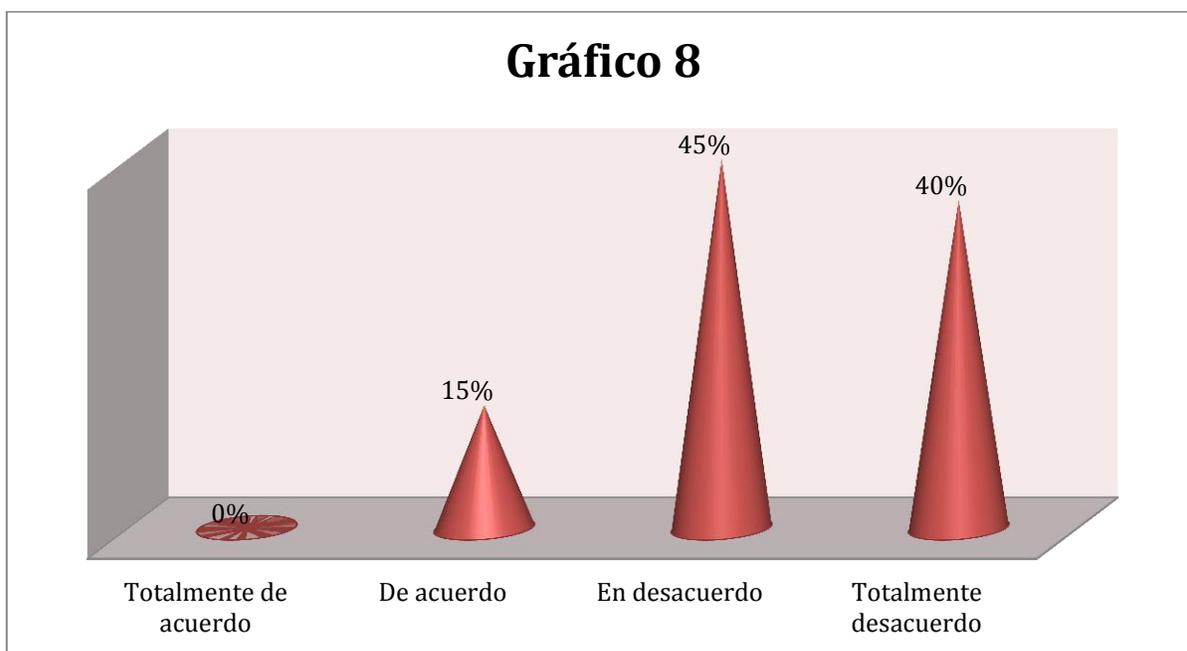
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 83% de los encuestados piensan que los sindicatos de trabajadores del sector público han abusado de la protección y garantías que les faculta la legislación ecuatoriana.

8.- Según su criterio hay claridad para la correcta aplicación de la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional que dice: “Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal”.

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	56	15%
En desacuerdo	169	45%
Totalmente desacuerdo	150	40%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



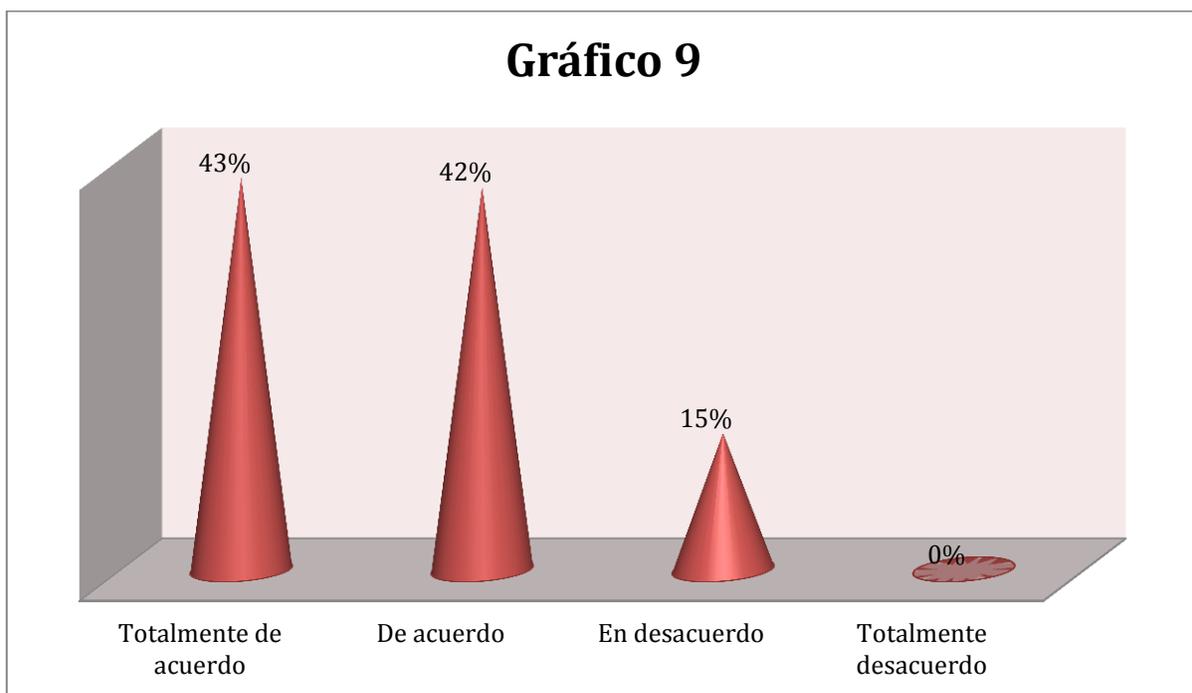
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 85% de los encuestados coinciden en que NO hay claridad para la correcta aplicación de la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional.

9.- ¿Según su criterio, la Transitoria Primera de la Enmienda Constitucional 2015, tiene vacíos legales y/o discordancias de orden legal para su aplicación?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	161	43%
De acuerdo	158	42%
En desacuerdo	56	15%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



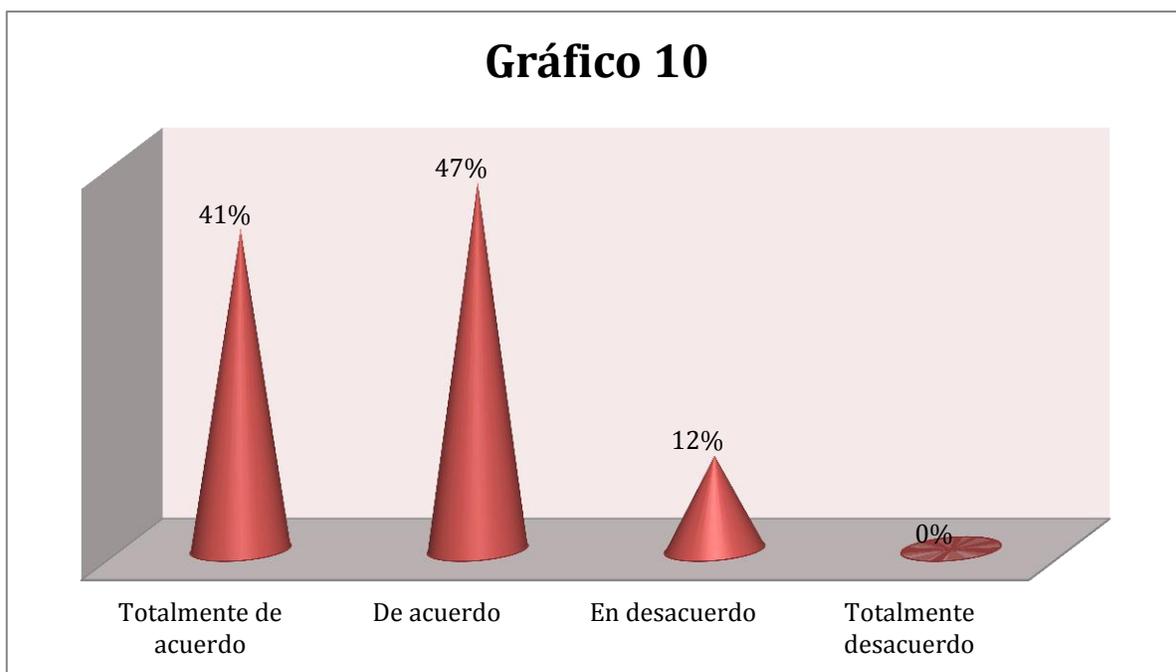
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 85% de los encuestados coinciden que la Transitoria Primera de la Enmienda Constitucional tiene vacíos legales y/o discordancias de orden legal.

10.- ¿Estaría de acuerdo, con la reforma a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional 2015, para que no existan interpretaciones extensivas por parte de las autoridades administrativas y los operadores de justicia?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	154	41%
De acuerdo	176	47%
En desacuerdo	45	12%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 88% de los encuestados están de acuerdo, que se realice la reforma a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional 2015, para que no existan diferentes interpretaciones al momento de su aplicación.

11.- Estaría de acuerdo si se reforma la Primera Transitoria en los siguientes términos: “Los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional que se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal, hasta que fenezcan los plazos de vigencia establecidos en los mismos, sin que puedan celebrarse nuevos contratos”.

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	139	37%
De acuerdo	199	53%
En desacuerdo	37	10%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



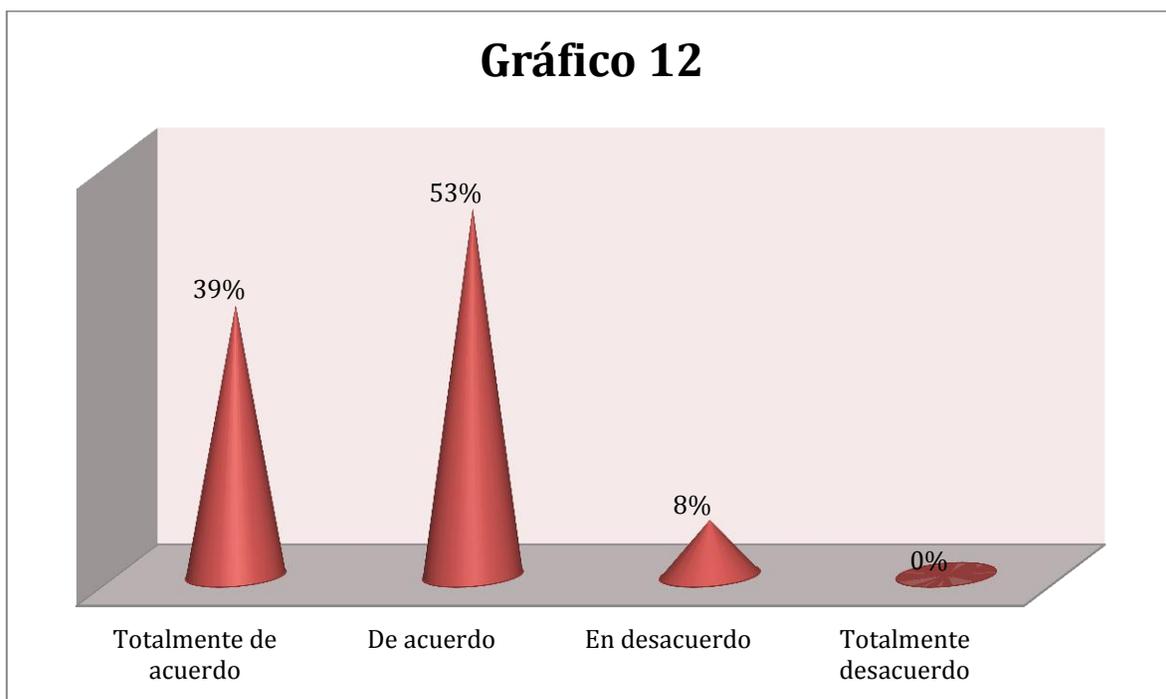
Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 90% de los encuestados están de acuerdo, con la reforma que se haría a la Primera Transitoria.

12.- ¿Considera que con la propuesta de Reforma antes citada, a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, se evitaría las diversas apreciaciones al momento de su aplicación?

RESPUESTAS	No. DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	146	39%
De acuerdo	199	53%
En desacuerdo	30	8%
Totalmente desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Autor: Marlluri Montesdeoca



Autor: Marlluri Montesdeoca

Análisis: Según el cuadro que antecede, nos muestra que un 92% de los encuestados piensas que con la reforma a la Primera Transitoria se van a terminar las diversas apreciaciones al momento de aplicar la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional.

3.14 RESULTADO DE ENTREVISTAS

Se realizó tres entrevistas a diferentes juristas que han laborado relacionados a la contratación pública de obreros de instituciones públicas, con el fin de buscar diferentes opiniones que sustenten esta tesis, obtenido así una mejor perspectiva, que abarque una propuesta razonada con la valoración de sus criterios.

Cada entrevistado dio su opinión, de acuerdo a la pregunta realizada, ellos conocen con profundidad el tema a tratar y específicamente fueron buscados con este perfil de discernimiento y experiencia profesional, sobre todo en contratación colectiva y que entendiendo a fondo, lo que está pasando actualmente con las organizaciones sindicales dentro del sector público, por lo tanto personas idóneas para este tipo de entrevista.

Estos juristas son:

- 1.- Ab. Johann Alvario Rojas - Coordinador de la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas UTR5.
- 2.- Ab. Edison Carrera Taiano – Abogado de la Procuraduría General del Estado.
- 3.- Ab. Danilo Manosalvas Flores – Ex Subsecretario del Ministerio de Trabajo

3.15 Análisis de resultados de las entrevistas

De acuerdo a las entrevistas realizadas, nos podemos dar cuenta que el impacto que ha generado las Enmiendas Constitucional en los contratos colectivos, son acogidas como cambios positivos para el sector público, así lo asegura el Ab. Danilo Manosalvas (2016):

”Las enmiendas constitucionales con respecto a los contratos colectivos, realmente lo que pretendieron es subsanar los abusos que se dieron en las instituciones públicas históricamente durante algunos años en cuanto a los beneficios exagerados y desmedidos, que si bien ya habían sido de alguna manera

atacados por los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 y en su momento por el decreto ejecutivo 1701”

Coincidiendo con el mismo criterio el Ab. Johann Alvario (2016) quien dijo lo siguiente:

“Las organizaciones sindicales tenían beneficios altos y desmedidos, gozando de privilegios que no los tenían todos los trabajadores del sector público. Actualmente se lo limitó poco a poco con los mandatos constituyentes y actualmente se pretende desaparecerlos con las enmiendas constitucionales”.

Sin embargo, este cambio trajo consigo dudas e diferentes interpretaciones, sobre todo por la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, así lo aseguro el Ab. Johann Alvario (2016):

“No es entendible, puesto que por un lado se puede interpretar que los contratos colectivos al seguir amparados por el Código del Trabajo, este cuerpo legal establece que son revisables; y, por otro lado se ha escuchado que los contratos colectivos una vez terminados los plazos establecidos en los mismos, no podrán revisarse y por ende no podrán suscribirse otro contrato que sobrevenga del anterior”

Realizado el análisis y basándonos en criterios profesionales, podemos asegurar que la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, sí ha generado una serie de dudas, por no ser una norma clara y de fácil entendimiento, dificultando de esta manera su aplicación en las revisiones de los contratos colectivos ya celebrados.

Cabe indicar que estas dudas con respecto a estas Enmiendas, no ha podido ser resuelta por la Procuraduría General del Estado, así lo manifiesta el Ab. Edison Carrera Taiano (2016), quien asegura lo siguiente:

“La Procuraduría General del Estado, no tiene competencia para pronunciarse al respecto de temas constitucionales, toda vez que mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 566

de 8 de Abril del 2009, se declaró inconstitucional parte del texto del literal e) del Art.3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, y adicionalmente sobre materia específica, el Ministerio del Trabajo, es el órgano competente para pronunciarse al respecto.”.

3.16. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.16.1. Conclusiones

- Podemos observar que los juristas entrevistados (3), coinciden en que las organizaciones sindicales han resultado, ser un problema para el sector público, percibiendo de forma positiva el cambio realizado en las Enmiendas Constitucionales, con las restricciones para la celebración de nuevos contratos colectivos, poniendo de esta manera fin a la contratación colectiva en el sector público, según lo indica el Art. 9., del texto constitucional.
- Conforme a lo investigado, demostramos que el derecho laboral, ha estado amparado por las diversas Constituciones ecuatorianas, sin embargo las organizaciones sindicales abusaron de este derecho, obteniendo beneficios altos y desmedidos, gozando de privilegios que no los tenían todos los trabajadores del sector público, injusticias que fueron limitadas en gran medida por los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8.
- Realizadas las encuestas a los diferentes profesionales del Derecho (abogados), del grupo de encuestas realizadas, trasciende:
Que un 84%, están de acuerdo, en poner un alto a la celebración de nuevos contratos colectivos dentro de las instituciones públicas, por lo que, queda claro que la prohibición que establece la Enmienda Constitucional, es aceptada de manera positiva.

Así mismo, se aprecia que el 85% de los encuestados, confirman que la Transitoria Primera de la Enmienda Constitucional tiene vacíos legales, haciendo, que esta norma genere discordancias y dudas.

De igual manera, se puede notar que el 85% de los encuestados coinciden en que NO hay claridad en la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, por el cual se convierte en un problema al momento de ser aplicada.

Finalmente el 92%, consideran que la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, debe ser reformada para una correcta aplicación.

- Acorde a todos los resultados obtenidos, referente a una implementación de una reforma jurídica a la Primera transitoria de las Enmiendas Constitucionales, la mayoría se inclina a favor, para que así, se establezca con claridad lo que esta impone para su cumplimiento, y evitar las interpretaciones fallidas y alegajadas al espíritu mismo de la norma constitucional, que es no celebrar nuevas contrataciones colectivas y con ello el fenecimiento de las organizaciones sindicalistas a nivel estatal.

3.16.2. Recomendaciones

- Considerando que el alcance del Art. 9, de la Enmienda Constitucional, reforma el Art. 326, No. 16 de la Constitución de la República, prohíbe taxativamente la suscripción de contratos colectivos en el sector público, esta disposición constitucional, deberá mantenerse en la legislación nacional, como límite a los sindicatos, en razón de que pese a que se entendería como una especie de regresividad de derechos adquiridos por ese gremio, pesa más el interés nacional y el bien común de la mayoría de ecuatorianos y no sólo el de un grupo, en este caso los sindicatos y asociaciones de trabajadores estatales.

- Concibiendo, que los Mandatos Constituyentes Nos. 2, 4 y 8, tienen rango de Ley, con menor jerarquía que la Carta Magna; y que fueron un génesis para establecer los parámetros de la contratación colectiva dentro del sector público y privado, se recomienda la expulsión del sistema jurídico nacional los Mandatos No. 2, 4 y 8, eliminando del texto lo que atañe a la contratación colectiva pública y resulte incongruente con las Enmiendas Constitucionales del 2015.

- Demostrado con las encuestas que la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, no es clara y que tiene vacíos legales, se recomienda que dicha norma sea reformada, para que esclarezca su correcta aplicación.

- Acorde a lo manifestado en la recomendación, que antecede, se propone lo siguiente:

La Primera Transitoria de las Enmiendas Constitucionales, debe ser aclarada mediante **Reforma**, puesto que ésta nos dice:

*“Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al código del trabajo, **mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal**”.*

Es decir, que los contratos colectivos seguirán rigiéndose por las normas establecidas en el Código del Trabajo y si acudimos al artículo 248, ibídem, éste indica de la revisión de los contratos colectivos, lo cual deja las puertas abiertas para que sigan existiendo; debiendo aclarar, el legislador cuál es la verdadera intención de las Enmiendas, puesto que por un lado vemos que el (Caicedo, 2016), establece que sólo habrá contratación colectiva para el sector privado, pudiendo interpretarse que ya no podrán los trabajadores del sector público constituir ningún Comité Central Único.

Entrando en contradicción con el Código del Trabajo, que en el inciso segundo del artículo 221, que manifiesta el procedimiento para presentar un proyecto de contrato colectivo en el sector público; y, visto que no se ha reformado ningún artículo del Código Laboral ecuatoriano, pese a que sufrió una reforma posterior a la de las Enmiendas, esto fue el 22 de mayo de 2016.

Por otra parte, la Transitoria Primera de las Enmiendas Constitucionales, insiste en mantenerles los derechos para que sigan existiendo los contratos colectivos, pero no establece hasta cuándo. En consecuencia, si el espíritu de las enmiendas es que definitivamente dejen de existir los contratos colectivos, debe aclararse la transitoria primera, quedando de esta manera:

PROPUESTA DE REFORMA:

“Los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional que se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal, hasta que fenezcan los plazos de vigencia establecidos en los mismos, sin que puedan celebrarse nuevos contratos”.

Bibliografía

- Historia y Conceptos del derecho colectivo. (s.f.). *Abogados defensores*. Recuperado el 31 de julio de 2016, de <http://www.abogadadefensora.com.ar/relaciones-laborales-trrhh/2historia-conceptos-derecho-colectivo.pdf>
- A. Sigcha. (2008). *Voltareinet.org*. Recuperado el 17 de 08 de 2016, de <http://www.voltairenet.org/article158512.html>
- Ander, & Egg. (1992). *El concepto de investigacion*. Recuperado el 16 de Agosto de 2016, de <http://tgrajales.net/invesdefin.pdf>
- Anonimo. (s.f.). *Historia y Coceptos del Derecho colectivo*. Recuperado el 5 de agosto de 2016, de Abogada Defensora: <http://www.abogadadefensora.com.ar/relaciones-laborales-trrhh/2historia-conceptos-derecho-colectivo.pdf>
- Ascher, F. (2009). *Los nuevos principios del urbanismo*. París.
- Aviles Pino, E. (s.f.). *Enciclopedia del Ecuador*. Recuperado el 15 de 08 de 2016, de <http://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/revolucion-del-15-de-noviembre-de-1922/>
- Bambirra, V. (1974). *El capitalismo dependiente la Latinoamericano*. Mexico.
- Barajas, S. (1990). *Derecho del Trabajo*. Mexico: ISBN.
- Bejarano, J. J., & Jaramillo, T. (1991). *Manual El Contrato Colectivo*. FEDIPEDISOL.
- Bunge. (2001). *La investigacion descriptiva*. Recuperado el 14 de Agosto de 2016, de <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Cabanellas, G. (2014). *Diccionario jurídico*. Bueno Aires: Heliasta.
- Caicedo, A. R. (20 de Julio de 2016). *Contratos Colectivos*. (M. Montesdeoca, Entrevistador)
- Calle, M. (2013). *Asamble nacional*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de http://www.asambleanacional.gob.ec/es/contenido/15_de_noviembre_de_1922_bautismo_de_sangre_obrera
- Carlos de Buen Unna. (s.f.). *Qué son los contratos colectivos de protección? Ventajas y desventajas*. Recuperado el 17 de 08 de 2016, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.fesmex>.

org/common/Documentos/Ponencias/Paper_AP_los_ccpp_Carlos_DeBuen_Ago2011.pdf

Castillo, K. (2011). *Introducción al Derecho*. Quito.

Código Civil. (2005). Irretroactividad. Quito.

Código Civil. (2016).

Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*.

Constitución Política. (1979). *LEXISFINDER*. Recuperado el 10 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *LEXISFINDER*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Trabajo*. Quito: Asamblea Nacional.

Constitución Política de la República del Ecuador. (1998). *LEXISFINDER*. Recuperado el 17 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política. (1945). *LEXISFINDER*. Recuperado el 4 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política. (1946). *LEXISFINDER*. Recuperado el 10 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política. (1967). *LEXISFINDER*. Recuperado el 12 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política de la República del Ecuador. (1984). *LEXISFINDER*. Obtenido de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política de la República del Ecuador. (1993). *LEXISFINDER*. Recuperado el 15 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

Constitución Política de la República del Ecuador. (1996). *LEXISFINDER*. Recuperado el 15 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>

- Constitución Política de la República del Ecuador. (1997). *LEXISFINDER*. Recuperado el 16 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>
- Definicion.De. (2008). *Definicion.De*. Recuperado el 10 de 08 de 2016, de <http://definicion.de/reforma-constitucional/>
- DEFINICIONA. (2016). *DEFINICIONA*. Recuperado el 12 de 08 de 2016, de <https://definiciona.com/constitucion/>
- Diccionario Jurídico. (2011). *Lexivox*. Recuperado el 11 de 08 de 2016, de http://www.lexivox.org/packages/lexml/mostrar_diccionario.php?desde=Simulacion&hasta=Siniestrado&lang=es
- Diccionario Jurídico. (2012). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de http://www.consultorasdelecuador.com/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=39
- Diccionario universal. (s.f.). *Diccionario universal de términos parlamentarios*. Recuperado el 03 de 08 de 2016, de http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/virtual/dip/dicc_tparla/m.pdf
- Duque, E. O. (s.f.). *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*. Obtenido de <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histc3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>
- Educación, R. d. (s.f.). *La Revolución Industrial*. Recuperado el 31 de julio de 2016, de La Revolución Industrial: http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esohistoria/quincena4/quincena4_contenidos_1a.htm
- Enciclopedia jurídica. (s.f.). *Enciclopedia jurídica*. Recuperado el 11 de 08 de 2016, de <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/enmienda/enmienda.htm>
- Enmiendas Constitucionales. (2015). *LEXISFINDER*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de <http://www.lexis.com.ec/website/default.aspx>
- Ferley, M. (07 de 03 de 2015). *Prezi*. Recuperado el 28 de 07 de 2016, de <https://prezi.com/uz2uv5hido1c/pliego-de-peticiones/>
- Fernández, J. E. (2013). AUDITORÍA LABORAL DE LOS DERECHOS. En *AUDITORÍA LABORAL DE LOS DERECHOS* (pág. 13).
- Gabriel Hidalgo Andrade. (2008). Apuntes de Derecho Laboral ecuatoriano. En G. H. Andrade, *Apuntes de Derecho Laboral ecuatoria*.

- Gónima, C. (2012). *Comunicación e Investigación 3*. Recuperado el 26 de 08 de 2016, de <https://comunicacioneinvest3.wordpress.com/2012/08/09/revision-documental/>
- Gordillo. (s.f.). *Gordillo*. Recuperado el 23 de 09 de 2016, de http://www.gordillo.com/pdf_tomo8/capitulo03.pdf
- Heinemann, K. (2003). *Introducció a la Investigació*. Barcelona: Paidotribo.
- Hernandez, Batista, & Fernandez. (2012). *Metodologia de la investigacion*. New York: Mc-Graw Hill Interamericana.
- Hoyos, M., & Avilés, E. (2007). *Historia de Guayaquil*. MI. Municipio de Guayaquil. Dirección de Acción Social y Educación. Dirección de Cultura y Promoción Cívica.
- Hurtado, O., & Herudek, J. (1974). *La Organización Popular en el Ecuador*. Quito: Fray Jodoco Ricke.
- Ibarra, C. (2011). *Metodologia de la investigación* . Recuperado el 25 de 08 de 2016, de <http://metodologadelainvestigacinsiis.blogspot.com/2011/10/tipos-de-investigacion-exploratoria.html>
- Icart, M. T., & Pulpon, A. (1998). *Como Elaborar un proyecto de investigació* . Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Jahan, & Saber. (Junio de 2015). ¿Qué es el capitalismo? *Vuelta a lo esencial*.
- Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho de Trabajo*. Universidad San Francisco.
- Mandato Constituyente. (2007). *Asamblea Constituyente*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de <http://www.superley.ec/pdf/mandatos/02.pdf>
- Marimar. (2010). *Sobrehistoria.com*. Recuperado el 27 de 08 de 2016, de <http://sobrehistoria.com/revolucion-francesa-resumen/>
- Martínez Amador, J. (1981). *Los caminos del Tiempo*. El Conejo.
- Marx, K., & Engels, F. (1999). *Marxists Internet Archive*. Recuperado el 19 de 08 de 2016, de <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>
- OIT. (1944). *OIT*. Recuperado el 18 de 08 de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:2851555412587079::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

- OIT. (2015). *Orígenes e Historia*. Recuperado el 17 de Agosto de 2016, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- OIT. (s.f.). *Definición de los Contratos Colectivos*. Recuperado el 16 de 08 de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312429
- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Palmade, G. (1976). *La Época de la Burguesía* (Vol. 27). España: Closas - Orcoyen, S.L, Polígono Igarsa.
- Palomino, H. (s.f.). *DOCPLAYER*. Recuperado el 20 de 08 de 2016, de <http://docplayer.es/18230170-Trabajo-y-teoria-social-conceptos-clasicos-y-tendencias-contemporaneas.html>
- Pellini, C. (s.f.). *Historia Universal*. Recuperado el 10 de 08 de 2016, de <http://historiaybiografias.com/francesa/>
- Pérez, B. (1983). Derecho del trabajo. En B. Pérez, *Derecho del trabajo* (pág. 67). Buenos Aires: Astrea.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013). *SENPLADES*. Recuperado el 18 de 08 de 2016, de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2014). *Definicion.de*. Obtenido de <http://definicion.de/sector-publico/>
- Quees.la. (s.f.). *Quees.la*. Recuperado el 23 de 08 de 2016, de <http://quees.la/injerencia/>
- Revista Judicial de Derecho Ecuador. (2014). Estado Social de Derecho y Estado Constitucional de Derechos.
- Revista Judicial. (s.f.). *Diccionario Jurídico*. Recuperado el 11 de 08 de 2016, de <http://www.derechoecuador.com/servicio-al-usuario/diccionario-juridico/diccionario-juridico--de-?l=C>
- Sánchez, A. I. (29 de Junio de 2016). Contratos Colectivos. (M. Montesdeoca, Entrevistador)

- Sautu. (2010). *Principales características de la Entrevista y la Encuesta*. Recuperado el 15 de Agosto de 2016, de <http://pracdcnt.blogspot.com/2014/11/principales-caracteristicas-de-la.html>
- Segurado, & Agulló. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. España: Copyright 2002 Psicothema.
- Significados. (s.f.). *Significados*. Recuperado el 28 de 07 de 2016, de <http://www.significados.com/trascendencia/>
- Smith. (1776). *La riqueza de las naciones*. Scotland: William Strahan & Thomas Cadell .
- Time Rime. (2015). *Time Rime*. Recuperado el 19 de 08 de 2016, de <http://timerime.com/es/evento/2274646/EDAD+MODERNA/>
- Trujillo Vásquez, J. C. (1987). *Derecho del Trabajo*. Ediciones de la Universidad Católica del Ecuador .
- Uribe, Garrido, & Rodríguez. (2011). *Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida*. Bolivia: Católica del Norte.
- Valverde, Y. (s.f.). *El Contrato Colectivo*.
- wallerstein, I. (1988). *El capitalismo histórico*. España: Siglo xxi de españa editores .
- Wordpress. (2011). *Wordpress.com*. Recuperado el 19 de 08 de 2016, de <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>
- Yahet, k. (2000). *Organizaciones de Trabajadores*. Alemania .

ANEXOS

FORMATO DE ENCUESTA

Género: M o F

Rango de edad: 24 en adelante

Actividad económica: empleado público, privado, independiente

Nivel de estudios: 3er nivel o 4to nivel

Sector escogido: Abogados del Guayas

TEMA: “La trascendencia de la enmienda constitucional del 21 de diciembre del 2015 en lo que respecta a la contratación colectiva dentro del sector público”

#	Cuestionario de Preguntas	Posibles respuestas			
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Conoce usted que los Mandatos Constituyentes # 2 y 4 del año 2007, repercutieron en la contratación colectiva de los trabajadores en el sector público?				
2	¿Considera que Mandatos Constituyentes # 2 y 4 han limitado los derechos colectivos de los trabajadores del sector público?				
3	¿Percibe de forma positiva, el poner un alto a la celebración de nuevos contratos colectivos para las instituciones públicas?				
4	¿Tiene conocimiento de que en Diciembre del año 2015, se expidieron unas enmiendas constitucionales que impiden suscribir más contratos colectivos dentro de las instituciones públicas?				
5	El Art. 9 de la Enmienda 2015, que reforma el Art. 326 # 16 de la Constitución, dice: “solo habrá contratación colectiva para el sector privado” ¿Está usted conforme con este impedimento que hace la enmienda constitucional?				
6	¿Estaría de acuerdo con que se eliminen los contratos colectivos en las instituciones públicas de manera definitiva?				
7	¿Considera que los sindicatos de los trabajadores del sector público han abusado de la protección especial y garantías que les faculta la legislación ecuatoriana?				
8	Según su criterio <u>hay claridad</u> para la correcta aplicación de la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional que dice: “Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se				

	encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal”.				
9	¿Según su criterio, la Transitoria Primera de la Enmienda Constitucional 2015, tiene vacíos legales y/o discordancias de orden legal para su aplicación?				
10	¿Estaría de acuerdo, con la reforma a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional 2015, para que no existan interpretaciones extensivas por parte de las autoridades administrativas y los operadores de justicia?				
11	Estaría de acuerdo si se reforma la Primera Transitoria en los siguientes términos: “Los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional que se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal, hasta que fenezcan los plazos de vigencia establecidos en los mismos, sin que puedan celebrarse nuevos contratos”.				
12	¿Considera que con la propuesta de Reforma antes citada, a la Primera Transitoria de la Enmienda Constitucional, se evitaría las diversas apreciaciones al momento de su aplicación?				

ENTREVISTA

N° 1

Dr. Danilo Manosalvas Flores – Ex Subsecretario de Trabajo.

GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA

Guayaquil, 05 de septiembre del 2016, las 09h30.

Se procedió a entrevistar a:

Dr. Danilo Manosalvas Flores – Ex Subsecretario de Trabajo.

1.- ¿Según su criterio cual ha sido el avance de las leyes ecuatorianas en materia de derecho laboral en nuestro país?

Las normas laborales definitivamente que están fundamentadas actualmente en una constitución garantista, que es la constitución del año 2008, no solo que ratifico, si no que permitió ejercer los derechos y garantías constitucionales, el directo ejercicio de estos derechos, antes la ciudadanía no tenía un acceso directo a las garantías que estaban consagradas en la constitución, hoy esas garantías con palpables, son reales, son alcanzables para todos desde ese punto de vista fundamentado en nuestra constitución, con este carácter de garantista y social evidentemente, el derecho laboral se pudo anclar de manera más fuerte y dentro de este proceso, se emitieron normas en favor de la clase trabajadora, todo esto sin desconocer tampoco los derechos del empleador, que obviamente es parte de la reducción laboral, ente permanente e importante, sin embargo por considerarse históricamente y hasta la actualidad, que la parte trabajadora es la parte más débil de la relación, merece cierta defensa, cierta protección más amplia por el código de trabajo que contiene normas importantes que se han dado en los últimos años, del gobierno del Presidente Rafael Correa que tenemos actualmente.

2.- ¿De acuerdo a su opinión, que cree usted acerca de las asociaciones o sindicatos de trabajadores del sector público en el Ecuador?

Considero que son grupos sociales conformados por trabajadores que requieren de una u otra manera atención a sus necesidades laborales o solución de problemas

reales que talvez no pueden ser atendidos por otra institución o más bien no pueden ser escuchados por el individualismo, desde ese punto de vista se hace necesario contar con organizaciones laboras que hagan escuchar su voz en situaciones particulares que podrían darse en empresas públicas o privadas, respecto al cumplimiento de sus derechos. Hay empresas públicas y privadas que cumplen cabalmente con sus obligaciones y otras que simplemente por error o desconocimiento han llevado a una situación límite que ha hecho necesario la conformación de organizaciones laborales para la defensa y el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

3.- ¿según su opinión, de qué manera las Leyes Ecuatorianas otorgan beneficios a las organizaciones sindicales dentro del sector público?

No solo son en las leyes Ecuatorianas. Las organizaciones Sindicales, las organizaciones de trabajadores tienen su derecho garantizado en la constitución y en la Organización Internacional de Trabajo – OIT, bajo estas dos aristas se ha erigido el derecho laboral colectivo, más que beneficiando sería permitiendo como decía hace un momento el acceso a los derechos colectivos y a través de estos los individuales. Recordemos que si bien es cierto puede haber un contrato colectivo, pero todo contrato privado particular está anclado en el contrato colectivo, entonces los beneficios son aquellos que los otorga la propia ley a las organizaciones. Estas organizaciones no están hechas como muchas creen para negociar un contrato colectivo o pedir una huelga, el verdadero fin es la autogestión, la autoformación, el perfeccionamiento de las habilidades de los trabajadores, hay muchos otros fines que se desconoce o por la injerencia política no son ejercidas de la manera correcta, pero definitivamente que las organizaciones sindical laboral, así como cualquier otro tipo de organismo social es beneficioso para el grupo que lo conforma desde cualquier punto de vista, no solo laboral.

4.- ¿Que piensa, acerca de las Enmiendas Constitucionales expedidas en Diciembre del 2015, con respecto a los contratos colectivos?

De las enmiendas constitucionales con respecto a los contratos colectivos, realmente lo que pretendieron es subsanar los abusos q se dieron en las instituciones públicas históricamente durante algunos años en cuanto a los beneficios exagerados y desmedidos que si bien ya habían sido de alguna manera atacados por los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 y en su momento por el decreto ejecutivo 1701, estas limitaciones de una u otra manera no fueron suficientes y generaron reclamaciones posteriores, más allá del costo q generan por las arcas fiscales mantener contratos colectivos con estos grupos de trabajadores en el sector público, los costos de estos contratos son cada vez más altos y se hacen más difícil de sostener para un estado q ya está consumido en gastos, por eso cada año no permite q se sigan celebrando más contratos. Definitivamente en el sector público, si bien cierto podría pensarse que se ha limitado ciertos derechos de los trabajadores a privárselos en este sector, simplemente lo que se ha hecho es eliminar esta contratación q los assembleístas consideran que no debió haber sucedido, ni existido. Básicamente eso, eliminan la contratación publica en el sector público, entonces básicamente ellos eliminan la contratación colectivos manteniéndola para el sector privado, dejando intocable y vigentes algunos derechos de los trabajadores como es el derecho a la organización, lo único q se ha eliminado es la contratación colectiva, el poder acceder a un contrato colectivos.

5.- Con respecto a los contratos colectivos dentro del sector público, la primera transitoria de la Enmienda Constitucional nos dice lo siguiente “Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal “. Por lo tanto; cuales cree usted, que son las consecuencias de esta norma al momento de su aplicación en los contratos colectivos?

Considerando q la norma del 326 # 16, enfatiza q solo habrá contratación colectiva para el sector privado, sin embargo no se podía introducirse una reforma de tal magnitud sin una transitoria que considere que eso q conoces como los derechos adquiridos de los trabajadores. A que se refiere esto; Aquellos contratos colectivos que se encuentran vigentes con él con proceso de revisión y un poco más, porque el criterio constitucional ha venido siendo que se incluiría dentro de esta transitoria, inclusive aquellos casos de acuerdos alcanzados entre las partes o resoluciones del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, donde las partes ya tienen un acuerdo previo, un real acuerdo entre las partes ya pronunciado por sentencia del tribunal o por mediación. También se considera que hay un derecho adquirido porque pese a no existir el contrato colectivo no firmado, ya existe un acuerdo entre las partes que va hacer perfeccionado con la firma del contrato, definitivamente esta transitoria no solo creo necesaria, si no imprescindible para aquellos derechos que ya se generaron en el pasado, es decir permanecerán vigentes los contratos hasta su culminación, en la práctica aquel contrato colectivo firmado y que tiene el derecho de ser revisado en el tiempo previsto por las partes o si no está previsto por las parte sería cada dos años de acuerdo al código de trabajo, quiere decir que estos contratos van a subsistir y van a renovarse tantas veces sea necesario hasta que ya no existe servidores – obreros, que estén amparados en esos contratos, porque todo trabajador que va ingresando al sector público ya no ingresaría bajo el esquema de las normas código de trabajo, sino bajo el esquema de la LOSEP, lo que significa que este contrato va amparar a ese pequeño grupo de trabajadores que se mantenga bajo el código de trabajo, y que poco a poco se vaya jubilando o se vaya retirando, llegara un momento en que el contrato colectivo no tendrá a quien amparar, su vigencia va a ser duradera hasta que suceda lo que estaba indicando.

6.- Usted cree que las revisiones de contratos colectivos ciertas instituciones Públicas las consideran como que fueran un nuevo contrato, mas no una continuación de los derechos adquiridos por el trabajador, es un nuevo contrato o es un simplemente un suscripción donde ellos piden más beneficios?

Está amparada en el código de trabajo y es un derecho que emana del contrato colectivo, si no existiera contrato colectivo no habría la posibilidad de revisarlo, como si existe contrato colectivo la ley flanquea este derecho de revisión, es decir de revisar un contrato ya firmado, puede ser que se haga algún ajuste, como puede ser que se haga algún ajuste, simplemente es un proceso de revisión que está establecido en la ley, de esa manera no es un nuevo contrato, porque el contrato ya está firmado y esto está garantizado en la constitución y en la ley.

ENTREVISTA

N° 2

Abg. Johann Alvario Rojas – Coordinador de la Unidad Técnica Regional 5 de la Asociación de la Municipalidades Ecuatorianas.

Guayaquil, 06 de septiembre del 2016, las 10h00.

Se procedió a entrevistar a:

Abg. Johann Alvario Rojas – Coordinador de la Unidad Técnica Regional 5 de la Asociación de la Municipalidades Ecuatorianas.

1.- De acuerdo a su opinión, que cree usted acerca de las asociaciones o sindicatos de trabajadores del sector público en el Ecuador?

Son clase privilegiada que venía gozando de una serie de beneficios tan exagerados y desmedidos que otro sector de trabajadores no lo gozaban y que se han limitado a recibir solo los beneficios sociales e inclusive un sueldo tan bajo que no cubre la canasta básica familiar.

2.-Según su opinión, de qué manera las Leyes Ecuatorianas otorgan beneficios a las organizaciones sindicales dentro del sector público?

Antes si, porque tenían beneficios altos y desmedidos, gozando de privilegios que no los tenían todos los trabajadores del sector público. Actualmente se lo limito poco a poco con los mandatos constituyentes y actualmente se pretende desaparecerlos con las enmiendas constitucionales.

3.-Cuál es su criterio acerca de los Mandatos Constituyentes N° 2 y 4 expedidos en el 2007. Cree usted, que estos han limitado derechos a las Organizaciones de trabajadores?

Claro que los limita porque en estos mandatos se establecen límites para remuneraciones y techos para indemnizaciones.

4.- Que piensa, acerca de las Enmiendas Constitucionales expedidas en Diciembre del 2015, con respecto a los contratos colectivos?

Simplemente que ya no podrán suscribirse contratos colectivos en el sector público, entendiéndose que ya no podrán los trabajadores constituir ningún comité central único que eran los encargados de la negociación como acto previo para poder

presentar el proyecto de contrato colectivo en el sector público, y porque todos los obreros en adelante entraran a ser regulados por la LOSEP.

5.- Cual es el impacto que ha generado las Enmiendas Constitucionales al momento de aplicar el Art. 9 (reforma el Art. 326 # 16 de la Constitución) en los contratos colectivos dentro sector público?

Que a partir de esta enmienda todos los obreros del sector publico estarán regidos por la LOSEP y no por el Código del Trabajo, lo cual perjudica porque no tendrán la estabilidad que brinda este cuerpo legal al pasar el periodo de prueba de 90 días, muy por el contrario en la LOSEP entraran bajo contratos de servicios ocasionales hasta por dos años, pudiendo ser separados sin ningún tipo de indemnización.

6.- Con respecto a la Primera Transitoria de las Enmiendas Constitucionales, piensa usted que esta norma es lo suficiente entendible para su aplicación?

No es entendible, puesto que por un lado se puede interpretar que los contratos colectivos al seguir amparados por el código del trabajo, este cuerpo legal establece que son revisables; y, por otro lado se ha escuchado que los contratos colectivos una vez terminados los plazos establecidos en los mismos no podrán revisarse y por ende no podrán suscribirse otro contrato que sobrevenga del anterior.

7.- Según su criterio, cree usted que esta primera transitoria debería ser reformada para su mejor entendimiento?

Por lo manifestado en la pregunta anterior, por supuesto, para que no se preste para interpretaciones con distintos caminos jurídicos.

ENTREVISTA

N° 3

**Abg. Edison Carrera Taiano – Abogado de la Procuraduría
General del Estado**

Guayaquil, 08 de septiembre del 2016, las 15h00.

Se procedió a entrevistar a:

Abg. Edison Carrera Taiano – Abogado de la Procuraduría General del Estado.

1.- De acuerdo a su opinión, que cree usted acerca de las asociaciones o sindicatos de trabajadores del sector público en el Ecuador?

De manera general, toda organización colectiva debe ser positiva, en el ámbito laboral definitivamente, su existencia es necesaria para precautelar los intereses generales de un grupo de trabajadores de una empresa que en base a la fuerza del trabajo, genera y obtiene lucro.

Sin embargo en el sector público, no existe esa finalidad de lucro de las entidades públicas, razón por la cual, podrían existir como en efecto existieron en su momento, abusos en el uso de esta herramienta de contratación colectiva.

La historia ecuatoriana no miente al respecto de revisar los famosos contratos colectivos de entidades como las Petroleras o el mismo IESS.

3.-Según su opinión, de qué manera las Leyes Ecuatorianas otorgan beneficios a las organizaciones sindicales dentro del sector público?

Las leyes laborales otorgan las prerrogativas y protecciones formales a este tipo de contratación en la medida de lo señalado en el Código del Trabajo, y la última enmienda constitucional, que garantizan los derechos adquiridos, pero limitando el tipo de contratación para nuevos casos.

4.- Cuál es su criterio acerca de los Mandatos Constituyentes N° 2 y 4 expedidos en el 2007. Cree usted, que estos han limitado derechos a las Organizaciones de trabajadores?

Más allá de emitir un criterio, hay que tener en claro la finalidad por la cual fueron emitidos tales mandatos. Considero que la Asamblea Constituyente de turno pretendió resolver un problema originado por los abusos en la utilización de estas

figuras legales, que permitían que en determinados casos se obtengan irracionales beneficios, no ordinarios en una empresa del sector público.

4.- Que piensa, acerca de las Enmiendas Constitucionales expedidas en Diciembre del 2015, con respecto a los contratos colectivos?

Siendo coherente con lo anteriormente expuesto, considero que en el sector público sí deben ponerse límites a los contratos colectivos, puesto que las entidades del Estado que contrataban bajo esa modalidad, no tienen como fin ulterior de su gestión la generación de lucro, sino más bien, su finalidad es la atención de necesidades de una sociedad. Mal se podría por ende singularizar una porción de ese beneficio a un determinado grupo laboral, sino que debe ser distribuido por medio de los mecanismos de redistribución de la riqueza vigentes.

5.- Cual es el impacto que ha generado las Enmiendas Constitucionales al momento de aplicar el Art. 9 (reforma el Art. 326 # 16 de la Constitución) en los contratos colectivos dentro sector público?

En primer plano, podría indicar que los representantes legales de las entidades públicas tienen dudas en su aplicación. Considero que el impacto que se genere se podrá apreciar con mayor claridad en el siguiente año (2017) en que corresponda negociar ante las autoridades laborales, algún pliego por renovación de contratos colectivos en alguna institución pública. Finalmente, dichos instrumentos se someten a la aprobación de las autoridades competentes en materia laboral, y obtendrán en su momento su respectivo dictamen.

Finalmente existen normas supranacionales que garantizan los derechos adquiridos en materia laboral, normas que son directamente aplicables en el Ecuador en cuanto no contravengan la misma Constitución.

6.- Con respecto a la Primera Transitoria de las Enmiendas Constitucionales, piensa usted que esta norma es lo suficiente entendible para su aplicación?

Considero que hace una diferencia entre las condiciones de los actuales obreros del sector público y los que posteriormente ingresen, toda vez que los primeros conservan y mantienen los derechos individuales y colectivos otorgados por la Legislación Laboral.

Por ende, es clarísimo que del mismo contenido de la referida norma, se reconoce expresamente su carácter de limitante del ejercicio de derechos colectivos, “pero” para lo futuro.

En ese sentido, habría que preguntarse si actualmente una máxima autoridad de alguna entidad del sector público, puede concurrir a una negociación de renovación del contrato colectivo, que por lo generalmente se lo hacía periódicamente?

7.- Según su criterio, la Procuraduría General del Estado debería pronunciarse con respecto a este tema?

No tiene competencia para pronunciarse al respecto de temas constitucionales, toda vez que mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 566 de 8 de Abril del 2009, se declaró inconstitucional parte del texto del literal e) del Art.3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, y adicionalmente sobre materia específica, el Ministerio del Trabajo, es el órgano competente para pronunciarse al respecto.

FOTOS

FOTOS DE ENCUESTAS





FOTO DE ENTREVISTA

