



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

TITULO:

EL DECRETO EJECUTIVO N° 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

**TESIS PREVIO AL GRADO DE
LICENCIADO EN JURISPRUDENCIA
Y ABOGADO**

AUTOR:

CÉSAR HIPÓLITO ARMIJOS

DIRECTOR:

DR. MARCELO RUIZ FLORES

Loja – Ecuador
2012

CERTIFICACIÓN

Yo Dr. Marcelo Ruiz Flores, Catedrático de la Carrera de Derecho del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

CERTIFICO:

Haber revisado el trabajo de investigación de tesis para licenciado en Jurisprudencia, realizado por el postulante César Hipólito Armijos sobre el tema **“EL DECRETO EJECUTIVO N° 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”**, el mismo que cumple con todas las exigencias académicas y reglamentarias para este tipo de trabajo, por lo que me permito autorizar su presentación.

Loja, noviembre de 2012

Dr. Marcelo Ruiz Flores

DIRECTOR

AUTORÍA

Los conceptos, opiniones, propuesta jurídica, conclusiones y recomendaciones, son de exclusiva responsabilidad del autor.

CESAR HIPÓLITO ARMIJOS

El Autor

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi infinita gratitud a la Universidad Nacional de Loja, al área Jurídica Social y Administrativa, a la Carrera de Derecho por haberme dado la oportunidad de formarme en las aulas de la prestigiosa Carrera de Derecho en las personas de sus dignísimas Autoridades.

De igual manera expreso mi gratitud a todos los catedráticos universitarios que fueron mis docentes, por haberme brindado sin egoísmo de forma sapiente y ejemplar sus conocimientos, en mi formación profesional. De manera especial al Dr. Marcelo Ruiz quien con mística de amigo y con elevado espíritu profesional a sacrificado muchas horas de su valioso tiempo en la dirección de la presente tesis.

A mis compañeros universitarios que con su apoyo aliento ha sido un soporte para conseguir mis objetivos.

A todas aquellas personas que colaboraron en la elaboración del presente trabajo investigativo, en especial a los profesionales del Derecho, a los trabajadores del Sindicato Único de Trabajadores La Argelia de la Universidad Nacional de Loja, a los dirigentes de la Federación Nacional de Sindicatos de obreros de la Universidades y Escuelas Politécnicas del País, a los dirigentes de los sindicato del H. Municipio y el H consejo Provincial de Loja, que con su valioso aporte y experiencia s me permitieron conocer la realidad del problema.

El autor.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con el más reverente amor a:

Mis hijos, porque su dulce existencia es la razón que me anima a buscar día a día un mejor horizonte y un futuro promisorio para ellos. A mi esposa, ferviente compañera en la lucha por la vida, como tributo a los hermosos momentos compartidos y al apoyo que me brinda para continuar adelante.

César Hipólito Armijos

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DEL CONTENIDO

1.- TÍTULO

2.- RESUMEN

2.1.-ABSTRACT

3.- INTRODUCCIÓN

4.- REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.- BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE TRABAJO

4.1.1.-ESCLAVITUD

4.1.2.- FEUDALISMO

4.1.3.-REVOLUCION INDUSTRIAL Y MERCANTILISMO

4.1.4.-MOVIMIENTO OBRERO

4.2.-ORGANISMOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

4.2.1.-LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HOMBRE

4.2.2.-LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

4.2.3.-LA CONVENCION AMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS

4.2.4.-EL ACUERDO DE INTEGRACIÓN SUBREGIONAL ANDINO

4.3.- EVOLUCION LABORAL EN EL ECUADOR

4.3.1.-PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

4.3.2.-LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

4.3.3.-EL PRINCIPIO PRO OBRERO

4.3.4.-EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

4.3.5.-EL DERECHO A LA HUELGA

4.3.6.-DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

4.3.7.-LA LIBERTAD SINDICAL

4.4.-HISTORIA EVOLUCION Y ORIGEN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

4.5.-DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO

- 4.5.1.-LOS CONTRATOS COLECTIVOS
- 4.5.2.-LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD.
- 4.5.3.-NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO
- 4.5.4.-FLEXIBILIDAD DEL DERECHO COLECTIVO
- 4.6.-CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR
 - 4.6.1.-DEFINICIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO
 - 4.6.2.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO
 - 4.6.3.-CLÁUSULAS DE ENVOLTURA JURÍDICA MÁS COMUNES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS SOBRE LA PREMINENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO
 - 4.6.4.-CAUSULAS NORMATIVAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS
 - 4.6.5.-CLAUSULAS OBLIGATORIAS
- 4.7.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CODIGO DEL TRABAJO
- 4.8.-FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO
 - 4.8.1.-NORMA RELATIVA AL DERECHO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA
 - 4.8.2.-NORMAS QUE ORIENTAN EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.
 - 4.8.3.-NORMAS RELATIVAS A LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.
 - 4.8.4.-CARÁCTER NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 4.9.- LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES
- 4.10.-ANÁLISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES
- 4.11.-LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES
- 4.12.- ANÁLISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUYENTES 02, 04, Y 08
- 4.13.-LEGISLACIÓN COMPARADA
- 4.14.- ASOCIACIÓN CON LA QUE DEBE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO.
- 4.15.-PRESENTA DEL PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO
- 4.16.- EN CASO DE CONTROVERSIA.

4.17.-PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES.

4.18.-RESPONSABILIDADES DEL SINDICATO.

4.19.- DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA.

5.- MATERIALES Y MÉTODOS

5.1.- MATERIALES

5.2.- MÉTODOS

5.3.- PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

6.-RESULTADOS

6.1.- PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

6.2.-PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFECIONALES DEL DERECHO.

6.3.- ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS.

7.- DISCUSIÓN

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS:

7.2.- CONSTRASTACION DE HIPOTESIS

7.3.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

8.- CONCLUSIONES

9.- RECOMENDACIONES

9.1.- PROPUESTA JURIDICA.

10.- BIBLIOGRAFIA

11.- ANEXOS

1. TÍTULO

“EL DECRETO EJECUTIVO Nº 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”

2.- RESUMEN

La historia de la humanidad no siempre estuvo atravesada por clases sociales, estas se fueron, construyendo, definiendo como resultado de las relaciones de producción que en cada época histórica se fueron generando y tienen su origen en el apareamiento de la propiedad privada.

Las clases sociales, responden a una forma de producción, esta forma de producción define el modo de producción de cada época, dentro de ello se generan cierto tipo de relaciones, donde los seres humanos ocupan distintas posiciones en ese proceso de producción. Históricamente se han dado dos clases fundamentales y antagónicas en cada época desde el surgimiento de la propiedad privada: quienes producen la riqueza y quienes se apropian de esa riqueza, así mismo el sector social que se apropia de la riqueza ha sido una minoría pero que para lograr ese objetivo ha tenido el poder del Estado en su manos, es decir las fuerzas coercitivas, judiciales y aparatos represivos que le han permitido tener el dominio sobre el otro sector social que ha sido siempre la mayoría.

Con el surgimiento del capitalismo: como resultado del desarrollo de las fuerzas productivas, la invención de la máquinas de vapor, el mejoramiento de las comunicaciones y medios de transporte, las enormes riquezas usurpadas en América que posibilitaron la acumulación originaria del capital, la expulsión de la población del campo hacia la ciudad y la violenta destrucción del sistema social anterior, surgen dos clases sociales: la que se apropia del trabajo de la mayoría que toma la denominación de burguesía y, la clase obrera que lo único que tiene para subsistir es su fuerza de trabajo, que se ve obligada a vender por un salario.

La Historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días es la historia de la lucha de clases". Los pueblos en las distintas etapas de la historia han ido comprendiendo la necesidad de alzarse en contra de esa apropiación ilícita de la riqueza, por el mejoramiento de las condiciones de vida, salud, educación, recreación Así tenemos que el capitalismo desde su surgimiento,

ha venido atravesando distintas etapas y reacomodos a las distintas situaciones y confrontaciones que se han generado, pero la esencia sigue siendo la misma, la apropiación del trabajo ajeno, la producción cada vez más social y privada; más gente trabaja para producir una mercancía; más reducido es el grupo que se beneficia de la riqueza, de esa forma de producción que ha dado al traste con esta forma de producción y explotación.

La base de la explotación capitalista se mantiene intacta, Sigue habiendo dos clases explotadores y explotados, seguimos vendiendo la fuerza de trabajo al mejor postor para conseguir pan y vivienda.

En esas condiciones, y con un vendaval ideológico que ha pretendido eliminar por decreto la existencia de la clase obrera; se ha arremetido con todo el aparato del Estado burgués para desarticular el movimiento obrero, se lo ha reprimido, por todos los medios se impide la organización de sindicatos, asociaciones y diferentes formas organizativas de los obreros, las centrales sindicales han sido divididas, desviadas de sus planteamientos originales; se criminaliza la protesta de estos sectores, denodadamente se busca corromper a los dirigentes para que abandonen el camino de la lucha, pretendiendo anular su papel, pues obviamente una huelga, una paralización de este sector afecta directamente el elemento más sensible, golpea directamente el bolsillo de los explotadores.

Una nueva etapa de retrocesos se inicia con la promulgación de los insólitos Mandatos Constituyentes 2, 4 y 8 en la Asamblea de Montecristi, que flagrantemente promueven los despidos intempestivos y desconociéndola Organización Mundial de Trabajadores como la (OIT) que vela para que se garantice la negociación colectiva, instrumento legítimo que regula las relaciones en el trabajo. Con ello se provoca la revisión unilateral de todos los contratos colectivos de trabajadores/as del sector público desechando décadas de lucha y conquistas laborales, además de establecer un nefasto precedente para el futuro y para los contratos colectivos en el sector privado.

Luego, en la nueva Constitución se incorporaron artículos como el 229, que de la misma manera transgreden derechos. Por ejemplo se dispone la división social del trabajo, para segregar a los trabajadores del sector público en

obreros y servidores. Estos últimos, que además son discriminados por cumplir actividades administrativas o profesionales, no tienen la posibilidad del ejercicio de derechos sindicales, es decir no pueden constituir sindicatos, no pueden suscribir contratos colectivos y no pueden declarar la huelga; derechos que antes los tenían al menos los trabajadores de las empresas del Estado, desconociendo lo que determinan los convenios 87 y 98 de la OIT que están ratificados por el Ecuador. Se restringe la contratación colectiva porque se dispone su acceso con las excepciones que establezca la ley. Si bien se reconoce el derecho a la huelga a continuación se prohíbe la paralización de cualquier servicio público, sin considerar las regulaciones de la OIT para la definición concertada de los llamados servicios esenciales en los que estaría restringido el ejercicio del derecho. Se patrocina la injerencia del Estado en las organizaciones con el pretexto de promover su democratización afectando su autonomía e independencia.

Después se promulgaron una serie de Decretos Ejecutivos y Acuerdos del Ministerio de Relaciones Laborales (antes del Trabajo) encaminados a violentar derechos irrenunciables de los trabajadores/as; de nuevo en contra de la Constitución y el Código del Trabajo; sin que la institución de control constitucional del Estado expresase nada al respecto.

Los Llamados Mandatos 002 y 004 emitidos por la Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, en el año 2007, pone límite a los montos de las indemnizaciones por supresión de partidas, renuncias voluntarias o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos, trabajadores y personal docente del sector público así como limita el pago de indemnización en el sector público por despido intempestivo.

La disposición Transitoria, constante en el Mandato N° 008, ajusta de forma automática las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Relaciones Laborales y las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, 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 directos o indirectos de recursos públicos.

Leyes, decretos y resoluciones que han sido aplicadas en contra de los trabajadores por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, especialmente en lo relativo a la negociación colectiva

Vale mencionar algunos decretos, acuerdos ministeriales inconstitucionales e ilegales que se han dictado en contra de los trabajadores del sector público como son:

Decretos: 1121 de junio de 2008, que reglamenta el Mandato 08; 1396 de octubre de 2008, que amplía el plazo para la revisión de los contratos colectivos; 1701 de abril de 2009, que fija los criterios para la contratación colectiva en el sector público; 225 de febrero de 2010, que reforma al decreto 1701; 1406 de noviembre de 2008, 1493 de enero de 2009, 1647 de abril de 2009, 1675 de abril de 2009, 1684 de mayo de 2009, 172 de diciembre de 2009 y el decreto del 10 de agosto de 2009, mediante el cual se crea el Ministerio de Relaciones Laborales, fusionando al Ministerio del Trabajo con la Secretaria Técnica de Remuneraciones SENRES, quebrantando las leyes con las que se crearon estas instituciones del Estado.

Acuerdos Ministeriales: 080 de julio de 2008, para la revisión de las cláusulas de los contratos colectivos; 0155 A de octubre de 2008, sobre el instructivo para la revisión; 080 de mayo de 2010, que regula al decreto 225 que clasifica a los trabajadores y fija techos a los sueldos y salarios, al margen de la contratación colectiva.

El 098 del 25 de abril del 2011 que fija techos sobre los beneficios sociales, fija una escala salarial divididas en nueve categorías y cógela los sueldos de los trabajadores.

Leyes: Orgánica de Empresas Públicas, del Servicio Público, de Educación General y el Código de la Producción.

A esto debemos sumar las acusaciones penales por terrorismo y sabotaje, contra ciertos dirigentes sindicales no afines.

En conocimiento de estos hechos y la derivación de un sinnúmero de afectaciones en contra de los convenios que regulan la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Ecuador, la OIT realizó varias recomendaciones al Gobierno Nacional, centradas principalmente en la anulación de todo el proceso inconstitucional, ilegal y arbitrario de revisión unilateral de los contratos colectivos de los trabajadores/as del sector público,

El Convenio 98 de la OIT ratificado por el Ecuador, señala que, los trabajadores deberán gozar de protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; se fundamenta en la necesidad de respetar los acuerdos o entendimientos que sobre condiciones de trabajo que adopten los empleadores y los trabajadores sindicalizados.

Su fundamento tiene que ver con el desarrollo del derecho contractual en materia social y específicamente, se concreta en el derecho de la contratación colectiva de trabajo institución reconocida prácticamente por todos los países del mundo. Todas estas reformas suscitadas a lo largo de estas décadas, afecta a la institución central del derecho colectivo laboral, que es la contratación colectiva, pues menos trabajadores pueden acceder a la formación de asociaciones profesionales y por ende, a la firma de los contratos colectivos, que es la institución a través de la cual se constituye la equidad en materia laboral.

Violenta garantías constitucionales relativas a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los de los derechos reconocidos al trabajador público, consagrados en la Constitución de la República; modifican en forma unilateral, la situación jurídica de los trabajadores del sector público que están debidamente regulados en la misma, infringen y limitan el derecho de la contratación colectiva establecido en convenios Internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano y en nuestra carta magna, vulnerando de esta manera la contratación colectiva en el sector público, ya que los trabajadores son

parte de los derechos humanos ; y por lo tanto , los convenios o tratados sobre derechos Humanos son vulnerados.

Considero que es de gran importancia restablecer el derecho que tenían los trabajadores para conformar una organización sindical, sin poner límites en cuanto al número de trabajadores que integran a las mismas;

Reivindicar las conquistas laborales relativas a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos al trabajador del sector público, consagradas en la Constitución de la República ; reconocer que son las partes de la relación laboral las que deben decidir en relación a la clasificación de los servidores públicos, mas no la intervención de terceros que disminuyó en gran porcentaje la contratación colectiva; las partes de la relación laboral son las indicadas para fijar políticas salariales y los criterios de remuneración, como beneficios sociales a los trabajadores de las entidades e instituciones del sector público incluso de aquellas sociedades en las cuales el Estado es accionista mayoritario con derecho a voto, mas no ningún otro organismo, todos los trabajadores del sector público tienen derecho a asociarse y por ende a suscribir convenios colectivos a través de sus organizaciones sindicales, es por ello que es la importancia de recobrar el derecho a la contratación colectiva determinados en los convenios internacionales ratificado por e Ecuador y reconocidos en la constitución, mediante una reforma que reivindique este derecho; si bien es cierto que se están imponiendo normas para el sector público, es decir , para las instituciones o empresas del Estado, el cual se convierte en el empleador más grande del país, sus representantes legales de dichas empresas han celebrado contratos colectivos debidamente legalizados bajo el amparo de la ley, en algunos casos con excesos, en especial en los sindicatos de mucha influencia política o económica del país, como por ejemplo en las empresas petroleras del Ecuador. Pero no es posible que se invoquen postulados de justicia social para violentar los derechos y las conquistas de las organizaciones de trabajadores en; los empleadores, han tenido en el despido intempestivo un mecanismo de represión, particularmente en contra de los obreros sindicalizados, por lo que es necesario encontrar un elemento que frene este comportamiento, estableciendo un monto superior de indemnización. Esto no busca fijar

indemnizaciones millonarias sino encontrar un mecanismo de defensa de la estabilidad en el trabajo.

Para continuar con la cadena de atropellos a los derechos de los trabajadores/as, además se expidieron las Leyes Orgánicas de Empresas Públicas, del Servicio Público, de Educación General y el Código de la Producción, en las que esencialmente se insiste en la clasificación de los trabajadores y se desconocen derechos como en el caso de médicos, enfermeras y demás trabajadores de la salud, incrementándoles la jornada laboral en contraposición a convenios internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, en aquellas que regulan el sector público; y, en la reaparición de formas veladas de precarización, en el caso del Código de la Producción.

El Convenio 98 de la OIT no discrimina a los trabajadores del sector público sino que más bien determina que no deben menoscabarse sus derechos, por tanto, las reformas introducidas en nuestra legislación laboral en las dos últimas décadas deben ser reformadas en su totalidad, tomando en cuenta la libertad de sindicalización y de la protección que tiene la contratación colectiva en general.

Con esta investigación realizada se determina la necesidad de incluir reformas en el Código del Trabajo en relación a la contratación Colectiva de los trabajadores del sector público, Las mismas que se detalla a continuación:

Sustituir en texto del art. 221 del Código del Trabajo referente asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo; reformar el plazo de la negociación del contrato colectivo estipulado en el Art.224 del Código del Trabajo.

Se ha determinado que el Mandato 08 promulgado por la Asamblea Constituyente de Montecristi, por ser un organismo con facultades legislativas esto es la posibilidad de reformar las leyes secundarias vigentes, emitieron el mandato 08 estableciendo en la disposición transitoria tercera, las restricciones y supresiones de algunos artículos establecidos en los contratos colectivos por lo tanto las conquistas de los trabajadores del sector público mediante contratación colectiva se han vulnerado.

La aplicación del Mandato 08 los decretos Ejecutivos 1701, 225 los acuerdos Ministeriales 080 han transgredido normas importantes de la misma Constitución acuerdos internacionales como la de OIT y el Código del Trabajo, ocasionado con esto graves perjuicios económicos y sociales a los trabajadores,

Si en la Constitución de la República en el Art. 325 que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el decreto 1701 en su artículo 2 se refiere a derechos adquiridos, esto determina que las conquistas obtenidas mediante contratos colectivos en el sector público son derechos adquiridos para los trabajadores.

Los efectos jurídicos económicos y sociales que producen la aplicación del mandato constituyente 08 y el decreto 1701 de la Presidencia de la República, en lo que respecta a los derechos adquiridos de los contratos colectivos, produce una polémica jurídica, y aumento de la pobreza en los trabajadores del sector público. Por tanto, las reformas introducidas en nuestra legislación laboral en las dos últimas décadas deben ser reformadas en su totalidad, tomando en cuenta la libertad de sindicalización y de la protección que tiene la contratación colectiva en general.

2.1.-ABSTRACT

The history of mankind has not always been crossed by social class, they were setting up, building, defining as a result of the relations of production in each historical epoch were generated and are caused by the appearance of private property.

Social classes, responding to a form of production, this form of production defines the mode of production of each age, within it generated some sort of relationship, where humans occupy different positions in the production process. Historically there have been two fundamental classes and antagonistic in every age since the emergence of private property: those who produce wealth and those who appropriate the wealth, so does the social sector which

appropriates the wealth has been a minority but for achieve this goal has been the state's power in their hands, is the coercive forces, judicial and repressive apparatuses that have allowed to have dominion over the other social sector has always been the majority. With the emergence of capitalism as a result of development of productive forces, the invention of steam engines, improved communications and transportation, the enormous wealth that enabled America usurped the primitive accumulation of capital, the expulsion of the rural population to the city and the violent destruction of the old social system, there are two classes: one that takes over the work of the majority that takes the name of the bourgeoisie and the working class all you need to survive is tinwork force, who are forced to sell for a wage.

The history of all hitherto existing societies today is the history of class struggle. "Peoples at different stages of history have come to understand the need to rise against the misappropriation of wealth, by the improvement of living conditions, health, education, recreation Thus we have capitalism since its inception more than 200 years, has sold through the various stages and readjustments to different situations and confrontations that have been generated, but the essence from its appearance remains the same, the appropriation of another's work, the increasingly social production and private appropriation growing, more people work to produce a commodity, the smaller is the group that benefits from the wealth, thus of production that has put the kibosh on this form of production and exploitation. The basis of capitalist exploitation is still intact, still two classes, there are still exploiters and exploited, we continue to sell to the highest bidder to get bread and shelter.

In these economic conditions and an ideological storm that has tried to eliminate by decree the existence of the working class was proclaimed the end of history and the realm of ideology, has lashed out with all the apparatus of the bourgeois state to dismantle the movement workers, it has been repressed and outlawed, by all means prevents the organization of unions, associations and various forms of organization of workers, trade unions have been divided, diverted from their original proposals, the protest has been criminalized in these sectors , strenuously sought to corrupt leaders to abandon the path of struggle seeking to annul his role, obviously a strike, a shutdown of this sector directly

affects the most sensitive system, economic, strikes at the pockets of the exploiters .

A new stage of setbacks began with the enactment of the unusual and unconstitutional mandates Constituency 2, 4 and 8 in the Assembly of Montecristi, which blatantly promote unfair dismissal and ignore the global institution of collective bargaining, legal instrument that regulates the relations at work. This was caused unilateral revision of all collective bargaining agreements / Public sector discarding decades of struggle and labor achievements, and sets a dangerous precedent for the future and collective agreements in the private sector.

Then in the new Constitution were incorporated items such as 229, which in the same way violate rights. For example, it has the social division of labor, to segregate public sector workers workers and servers. The latter, who are also discriminated to meet administrative or professional activities, have no possibility of exercising trade union rights, ie they can not form trade unions can not bargain collectively and to conclude collective agreements can not strike; rights before the had at least workers in state enterprises, not knowing what determine the 87 and 98 of the ILO that are ratified by Ecuador. Collective bargaining is restricted because it has access to the exceptions provided by law. While recognizing the right to strike is prohibited below the shutdown of any utility, regardless of the ILO regulations agreed definition of so-called essential services would be restricted to the right. It sponsors the interference in the organizations under the pretext of promoting democratization affecting their autonomy and independence.

hen he issued a series of Executive Orders and Agreements of the Ministry of Labour Relations (before work) designed to violate inalienable rights of workers / as, again contrary to the Constitution and the Labour Code Act, without the institution constitutional control of the state say anything about it.

The Called 002 and 004 mandates issued by the National Constituent Assembly of Montecristi, places limits on the amounts of compensation for removal of items, voluntary resignation or voluntary retirement to qualify for the retirement of civil servants, public servants, workers and teaching staff public sector and limit the payment of public sector compensation for unfair dismissal.

The transitional arrangement, constant Mandate No. 008 automatically adjusts the provisions of the Constituent Mandates and regulations issued by the Ministry of Labour Relations and the terms of the collective bargaining agreements that are in force and were signed by the institutions the public sector, state owned enterprises, agencies and entities sectional private law in which, under whatever name, nature or legal structure, the State or its institutions have a majority shareholding and / or direct or indirect contributions of public funds.

It is worth mentioning some illegal and unconstitutional decrees have been issued against public sector workers such as: 1121 June 2008 regulating the Mandate 08;

1396 of October 2008 that extended the deadline for the review of collective agreements; 1701 April 2009 that sets the criteria for collective bargaining in the public sector; 225 February 2010 to amend the Decree 1701; 1406 November 2008 January 2009 1493, 1647, 2009, 1675, 2009, 1684 and May 2009 172 December 2009, all of these to affect the employer's pension rights under the Code Labour and, Special mention deserves the decree August 10, 2009, with the establishment of the Ministry of Labour Relations, the Ministry of Labour merged with the Technical Secretariat of Earnings SENRES, breaking the laws which created these institutions.

Also worth mentioning some Ministerial unconstitutional and illegal agreements have been issued against public sector workers such as: 080 July 2008 to review the clauses of collective agreements; 0155 to October 2008 on the instructions for the review; 080 May 2010 regulating Decree 225 that classifies workers and sets ceilings on wages and salaries outside collective bargaining.

The 098-2011

Aware of these facts and the derivation of a number of encumbrances against the conventions that regulate the Freedom of Association and Collective Bargaining in the Ecuador, the ILO made several recommendations to the Government focused mainly on the cancellation of the whole process unconstitutional, illegal and arbitrary unilateral revision of the collective agreements of workers / public sector workers, as between October 2008 and April 2009 and the instruments that led to the review, which is contained in the

Report of the Committee 354 Freedom of Association, approved by the Governing Body of the ILO in June 2009. The ILO Convention 98 ratified by Ecuador, said that workers should be protected against any act of discrimination aimed at undermining freedom of association in respect of their employment, is based on the need to respect the agreements or understandings on adopt working conditions employers and unionized workers.

Its rationale has to do with the development of social contract law and, specifically, is expressed in the collective bargaining rights recognized body of work virtually every country in the world. All these reforms raised over these decades, affects the central institution of collective labor law, which is collective bargaining, as fewer workers have access to the formation of professional associations and, therefore, to the signing of collective agreements which is the institution through which equity is violent labor constitutional guarantees of the inalienability and inviolability of the rights granted to public employees, as enshrined in the Constitution of the Republic unilaterally alter the situation legal workers in the public sector is properly regulated it, violate and restrict the right of collective bargaining established by international conventions ratified by Ecuador and in our Constitution, thus infringing collective bargaining in the public sector , since workers are part of human rights, and therefore the conventions or human rights treaties are above even the constitutions of each country and, of course, powers that be with the National Constituent Assembly. I think it is very important to restore the right of workers had to form a union, without putting limits on the number of workers who make up to them, claiming the labor victories on the inalienability and inviolability of the rights granted to the worker the public sector, enshrined in the Constitution, to recognize which are the parts of the employment relationship which must decide on the classification of civil servants, but not third-party intervention in large percentage decreased collective bargaining; parts of the employment relationship are set forth to set wage policies and criteria for remuneration and social advantages to workers of the entities and public sector institutions even those companies in which the State is the majority shareholder with voting rights, but not any other body, all public sector workers have the right to associate and therefore to conclude collective agreements through their unions, is why it is important to regain the right to collective bargaining in certain

international conventions and ratified by Ecuador and recognized in the constitution by claiming reform in the right, although standards are being imposed for the public sector, ie the institutions or state enterprises, which becomes the employer largest in the country, its legal representatives of those companies have established collective agreements duly authenticated under the protection of the law, in some cases excesses, particularly in the unions of much political or economic influence in the country, such as in business Ecuador's oil. But it is not possible to invoke principles of social justice for violating the rights and conquests of the workers' organizations, employers have had in the dismissal without a mechanism of repression, particularly against union members, so is necessary to find an element that will stop this behavior by setting a higher amount of compensation. This is not to set in severance but to find a defense mechanism of stability in the job. To continue the chain of abuses of the rights of workers / as also were issued the Organic Laws of Public Enterprises, Public Service, General Education and the Production Code, which essentially stresses the classification of workers and rights unknown in the case of doctors, nurses and other health workers, increasing the working hours as opposed to international conventions on safety and health at work, those that regulate the public sector and in the reappearance of precarious forms evenings, in the case of the Production Code.

The ILO Convention 98 does not discriminate against public sector workers but rather determined that their rights must not be diminished, therefore, the reforms in our labor legislation in the last two decades should be reformed as a whole, taking into account the freedom of association and protection as collective bargaining in general.

This investigation determined the need to include reforms in the Labour Code in relation to collective bargaining for public sector workers, the same as detailed below:

Replace text of art. 221 of the Labour Code regarding the association to be held to the agreement; term reform of the collective bargaining provisions of Art.224 It has been determined that the Mandate be 08 by a body with legislative powers this is the possibility of reforming the existing secondary legislation 08

establishing the mandate issued in the third transitional provision, the restrictions deletions of certain items set forth in the collective agreement so the achievements of public sector workers through collective bargaining have been violated. 08 The application of the Mandate Executive Decrees 1701, 225, 080 Ministerial arrangements have violated important norms of the Constitution of international agreements such as ILO and the Labour Code with This records caused economic damage and social workers, If the Constitution in Article 325 that the rights of workers can not be waived by the 1701 decree n in Article 2 refers to rights acquired determine whether gains made by collective agreements in the public sector are acquired rights to the workers.

The legal effects of producing economic and social constituent mandate the implementation of Decree 08 and 1701 of the Office of the President with respect to the acquired rights of collective agreements. therefore, the reforms in our labor laws in the last two decades must be renovated in its entirety, taking into account the freedom of association and protection as collective bargaining generally.

3.- INTRODUCCIÓN

El sindicalismo es una organización que fue formándose y desarrollándose en las distintas etapas de la historia, tomó fuerza en la Revolución Industrial, en una lucha permanente para defender sus intereses. Su institucionalidad y permanencia es abalizada por distintos organismos, así la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas, la Conferencia Interamericana de los Derechos Humanos, la Organización de Estados Americanos y la Comunidad Andina de Naciones. En el Ecuador la situación de los obreros en los primeros años del siglo XX tenía un panorama similar a la norteamericana, a finales del siglo XIX, se formaron las primeras organizaciones obreras, en 1896 la Confederación Obrera del Guayas, en 1892 la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha en 1906 el Centro de Obreros Católicos. El 15 de noviembre de 1922 se desencadenó la huelga Nacional de Trabajadores, que se llevó a cabo con la finalidad de combatir las arbitrariedades de los medios de producción, como lo sucedido en el Ingenio ASTRA, que terminó en masacre de algunos trabajadores que sacrificaron su vida por defender sus derechos. Esta lucha de los trabajadores da lugar a que se reconozca algunos derechos y se promulgue el Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938 por el régimen dictatorial del general Alberto Enríquez Gallo, entrando en vigencia luego de ser aprobado por la Asamblea Constituyente del 10 de agosto de 1938, el 18 de noviembre de 1938. Con la expedición del Código del Trabajo aparece la contratación colectiva, trasplantada de la legislación mexicana permaneciendo relegada y en el olvido hasta la mitad del siglo veinte en que se comenzó a utilizar como medio de alcanzar reivindicaciones para los trabajadores de la industria, la actividad minera y los servicios de ferrocarriles.

En nuestro país en el sector público, el sindicalismo, amparado en el derecho de libre asociación, ha alcanzado grandes conquistas, valiéndose del contrato colectivo que es el convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores organizados en sindicatos, con el propósito de fijar las condiciones a las que se sujetaran los contratos individuales de trabajo mientras dure la vigencia de tal convenio. A partir de la década de los 70, con el apareamiento de uno de los recursos Energéticos como es el petróleo. Los derechos y conquistas

sindicales no solamente han quedado en beneficios sociales, sino que también ha influenciado en la intervención política de la vida nacional. Sin embargo de ello, en el sector público a lo largo de las dos últimas décadas ha sufrido grandes transformaciones por las series de reformas laborales introducidas en nuestra legislación, por los distintos gobiernos de turno que han venido reformando las distintas leyes que se han transformado en deterioro de las conquistas de los trabajadores..

Así tenemos que: a finales del año 2007, en nuestro país se instala y desarrolla sus actividades la Asamblea Constituyente, instancia puesta por el pueblo para que dicte una nueva Carta Política y reforme la institucionalidad del Estado. Sus atribuciones fue de máximo poder. Es indispensable conocer que dicha Asamblea tenía facultades legislativas, esto es, la posibilidad de reformar las leyes secundarias vigentes, a través de los procedimientos establecidos en las normas respectivas, emitiendo los denominados Mandatos Constituyentes.

En el **mandato 002** se establece los montos de las indemnizaciones por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los servidores públicos. El **mandato 004** se pone límite al pago de indemnizaciones en el sector público por despido intempestivo. El 30 de abril del 2008 se aprueba el **Mandato 008** en cuya disposición transitoria tercera , ajusta de forma automática las cláusulas de los Contratos Colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por 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 de recursos públicos, estas regulaciones no serán susceptibles, por ninguna de las partes, de queja, impugnación, acción de amparo , demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.

Fundamentado en la tercera Disposición Transitoria del Mandato 8, el Ministro de Trabajo y Empleo, expide el acuerdo ministerial 115 en mayo del 2009 donde fija los techos sobre el reconocimiento del incremento salarial.

En enero del 2009 el presidente de la República se fundamenta en esta misma disposición emite el decreto 1701 donde se dispone eliminar todos los Art. De los Contratos Colectivos considerados como privilegios .en el 2010 dicta el decreto 225 que modifica al decreto 1701. Posteriormente el ministro de Relaciones laborales emite el acuerdo ministerial número 00080 el mismo que regula la contratación colectiva fijando los techos de sueldo y de los beneficios sociales que tiene el trabajador. En el 25 de abril del año 2011, el Ministerio de Relaciones Laborales dicta la resolución N° 098 en iguales condiciones que el acuerdo 0080 agregando además el congelamiento de las remuneraciones de los trabajadores que tienen un sueldo superior a lo establecido en las tablas ocupacionales del trabajador del sector público.

Al cumplir con los requisitos establecidos en la Universidad Nacional de Loja, específicamente los señalados en la Carrera de Derecho e estructurado el presente trabajo acorde con el reglamento vigente. Utilizando el método el marco deductivo, sobre el marco teórico que se establece en cada una de las referencias de la Doctrina, las Leyes Nacionales e Internacionales, Convenios suscritos; y, los Contratos Colectivos analizados, hasta llegar a cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación.

4.- REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.- BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE TRABAJO

4.1.1.-ESCLAVITUD.-

Este modo de producción consiste en una práctica social en la que el esclavo es propiedad del amo, señor y dueño, que puede comprar, vender y disponer de la vida, no existía el pago o remuneración de ninguna naturaleza. Su origen se remonta a todas las culturas de la antigüedad; pues, existió esclavitud, en Egipto, Grecia, Roma, entre las principales civilizaciones. En América, el comercio de esclavos fue autorizado por los propios Reyes de España, su comercio fue abastecido principalmente de África, los mismos que servían para realizar los trabajos más pesados sobre todo en los lugares cálidos donde se requerían de este tipo de fuerza de trabajo, poco a poco sobre el descontento de los esclavos, empiezan a agruparse y defender sus derechos, es un inicio de lo que llamaríamos una agrupación laboral. El **modo de producción esclavista** es propio de un nivel de desarrollo de las fuerzas productivas netamente preindustrial. El capital es escaso, no habiendo incentivos para la inversión aunque se amasen inmensas fortunas (se acumulan objetos de lujo, propiedades inmuebles y esclavos, no interesando los bienes de producción como maquinaria); las técnicas son muy rudimentarias y tradicionales, no habiendo incentivo para mejora aunque pueda haber un espectacular desarrollo intelectual pre científico (la filosofía clásica). Tierra y trabajo son las fuerzas productivas fundamentales¹

4.1.2.-FEUDALISMO.

Se denomina **feudalismo** a la organización social, política y económica basada en el feudo que predominó en la Europa occidental entre los siglos IX y XV. Se trataba de propiedades de terrenos cultivados principalmente por siervos, parte de cuya producción debía ser entregada en concepto de "censo" (arriendo) al amo de las tierras, en la mayoría de los casos un pequeño noble (señor)

¹ Wikipedia, la enciclopedia libre

nominalmente leal a un rey.²

El régimen feudal, cronológicamente ubicado en la Edad Media, se diferencia de la Época de Esclavitud; toda vez que, el amo se convierte en el dueño de la tierra, y de los medios de producción, ya no es dueño de la vida del trabajador o siervo, pues este será dueño de su vida, más su trabajo no era remunerado, fueron grandes las agitaciones que se dieron en esta época, las condiciones en que permanecían los siervos sumado a la aparición de las burguesías de los centros poblados da lugar a un comercio más activo lo que produciría una transformación de este estadio de la humanidad que se basaba en el trabajo agrícola.

4.1.3.-REVOLUCION INDUSTRIAL Y MERCANTILISMO.-

El mercantilismo es un conjunto de ideas económicas que consideran que la prosperidad de una nación-estado depende del capital que pueda tener, y que el volumen global de comercio mundial es inalterable. El capital, que está representado por los metales preciosos que el estado tiene en su poder.

Los grandes inventos, cambian y producen un desarrollo industrial, lo que produce una transformación radical, en el sistema laboral, surgen enormes fábricas, con muchedumbre de obreros. Los gobiernos, en aquel entonces monárquicos en su mayoría, apoyan a los empresarios, en cambio los trabajadores se encontraban desprotegidos, la vigencia de esta época identificada con el liberalismo económico, tiene su apogeo en los Siglos XVI al XVIII.

4.1.4.-MOVIMIENTO OBRERO.-

El **movimiento obrero** fue un movimiento social . A partir de la Revolución Industrial se generó un nuevo orden social, el cual estuvo marcado por el surgimiento del proletariado y que por lo tanto, se consolidaba la burguesía

² Wikipedia, la enciclopedia libre

como grupo social hegemónico, al tiempo que se producía una expansión de los sectores medios: profesionales, pequeños industriales, comerciantes y funcionarios públicos.³

Las condiciones de trabajo, el despido de los obreros para ser reemplazados por máquinas, los salarios ínfimos, produjeron un descontento generalizado en los trabajadores, ocasionando un desorden económico y moral a la clase obrera, dando como resultado a que los trabajadores salgan a protestar en las calles de las grandes ciudades los mismos que fueron reprimidos como la que se dio en mayo de 1886, en Chicago en la que centenares de obreros son asesinados en una represión policial por reclamar sus derechos.

Esta situación propicia la organización de agrupaciones obreras que estuvieron relacionados con el movimiento socialista, dando lugar a que los trabajadores se organicen en sindicatos tanto en Europa como en Estados Unidos, y a base de lucha traten de conseguir mejores condiciones de vida .esta lucha que en Europa cobra fuerza a fines del siglo XVII y principios del siglo XIX a través de presiones y huelgas por parte de los trabajadores agrupados logren que sus empleadores firmen acuerdos en los cuales se estipulaban, el aumento de sus remuneraciones, rebajas de las horas de labor seguridad y estabilidad, En la ciudad de Chicago, importante zona industrial del país, la mayoría de trabajadores eran inmigrantes y sus horarios se extendían hasta dieciséis horas. En 1884 la Confederación de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá emprende la lucha abierta para lograr la reducción del horario de trabajo y luego de algunas reuniones y manifestaciones resolvieron que el día laboral de ocho horas entraría en vigencia desde el 1 de mayo de 1886, en esta histórica fecha se realizó una manifestación que fue encabezada por Albert Parsons quien logró reunir a sesenta y cinco mil obreros, en los días siguientes, la huelga se generalizo en la mayoría de las fábricas de todo el país, el día 4 en una manifestación convocada por los dirigentes en la plaza Haymarket se efectuó una arremetida por la policía disparando a diestra y siniestra contra los trabajadores. Estas luchas que ofrendaros su vida varios trabajadores en la persecución de conseguir mejores condiciones de vida.

³ Wikipedia, la enciclopedia libre

En el Ecuador la situación de los obreros en los primeros años del siglo XX tenía un panorama similar a la norteamericana, a finales del siglo XIX, se formaron las primeras organizaciones obreras, en 1896 la Confederación Obrera del Guayas, en 1892 la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha en 1906 el Centro de Obreros Católicos. El 15 de noviembre de 1922 se desencadenó la huelga Nacional de Trabajadores que terminó en masacre. Esta lucha de los trabajadores da lugar que se reconozcan algunos derechos y se promulgue el del Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938 por el régimen dictatorial del general Alberto Enríquez Gallo entrando en vigencia luego de ser aprobado por la Asamblea Constituyente del 10 de agosto de 1938 el 18 de noviembre de 1938.⁴ Con la expedición del Código del Trabajo aparece la contratación colectiva, trasplantada de la legislación mejicana permaneciendo relegada y en el olvido hasta la mitad del siglo veinte en que se comenzó a utilizar como medio de alcanzar reivindicaciones para los trabajadores de la, industria, la actividad minera y los servicios de ferrocarriles.

4.2.-ORGANISMOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo

Aunque desde el Siglo XVIII se intentó constituir un Organismo Internacional que establezca una regulación en relaciones de trabajo, cuyo precursor fue Robert Owen en el Congreso de Aquisgrán, igualmente en 1890 en Alemania el Emperador convocó a Berlín a una reunión al respecto, en la que participaron la anfitriona Alemania, Austria Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Holanda Hungría, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suecia y Suiza.

En la Reunión de Berlín se acordó ciertas directrices de tipo técnico y teórico que no tuvieron el carácter de obligatorias para los Gobiernos asistentes.

⁴ Víctor Hugo Samaniego Castro DERECHO LABORAL página 28

El Congreso de París se reunió en 1900, en el que se formó un grupo de reformadores sociales de Europa, dando lugar a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que funcionó en Basilea.

En la Organización de la Conferencia Técnica realizada en 1905 y la de 1906 en Berna Suiza, se aprueban los Convenios que establecerían la Prohibición del Trabajo Nocturno de las Mujeres y la del Empleo del Fósforo Blanco en las Cerillas.

Dos años antes que termine la Primera Guerra Mundial, las organizaciones Sindicales de los países que participaron en la misma, y de los países declarados como neutrales, reclaman su derecho a participar en las negociaciones de la Paz, para que se incluyera en los Tratados a suscribirse, el derecho a mejores condiciones de trabajo. Luego de la suscripción del Tratado de Versalles, se puso fin a la Primera Guerra Mundial, en 1919.

La situación del trabajador a la época, había generado diversas reacciones debido al grado de injusticia, explotación y pobreza lo que lo amenazaba frontalmente a la consecución de la paz mundial.

La situación inhumana de la clase obrera fundamentalmente merece la atención mundial, por lo que se trabajó para remediar lo mencionado, asegurando al trabajador mejores condiciones acordes con la dignidad humana, con este propósito se constituye la Organización Internacional del Trabajo .

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.⁵

La parte del tratado de Versalles que trata de las cuestiones del trabajo es la XIII, y comprende los artículos 387 a 427 y va presidida del siguiente preámbulo “considerando que la sociedad de naciones tiene por finalidad

⁵ Wikipedia, la enciclopedia libre

establecer la paz universal y que esta paz solo puede estar fundada sobre la base de la justicia social”

La constitución de este Organismo Internacional, ha dado un mecanismo para la internacionalización de los Derecho de los Trabajadores, lo cual plantea la necesidad de armonizar la legislación laboral.

La OIT, está conformada por tres órganos:

- Conferencia General
- Consejo de Administración
- Secretaria Permanente

4.2.1.-LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HOMBRE

Esta declaración decretada en 1789, de la Revolución Francesa, en sus Arts. 22 al 25 proclama los derechos del trabajador.

La seguridad social, el derecho a escoger el trabajo, la igualdad en la relación trabajo remuneración y el derecho a la sindicalización, el descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo semanal fueron éstos los principales logros de este Instrumento.

4.2.2.-LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

En 1948, se reúne la Novena Conferencia Internacional de las Américas en Bogotá, anticipándose a lo será la Declaración Universal de la que ya hemos hablado en el punto anterior. Allí se consagran los derechos de la clase obrera. En la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que se expide en la misma conferencia se hace referencia a la situación individual y colectiva del trabajo, a sus beneficios y a la situación de la mujer al derecho de asociación y huelga y como un nuevo elemento también se enuncia la sustanciación de los conflictos laborales.

4.2.3.-LA CONVENCIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Realizada en 1969, condena el trabajo forzoso y reconoce la libertad de asociarse. Estos son los principios que van a fortalecer al sindicalismo, que son consagrados en las Leyes Supremas de los Estados, como compromiso de los Estados Signatarios de la Organización de los Estados Americanos OEA.

La Liga de Naciones conforman un organismo especializado que viene funcionando desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo, cuyo propósito ha sido establecer los principios y garantías internacionales del trabajador, así por ejemplo, la jornada máxima, salario mínimo, descansos semanales, vacaciones anuales, indemnizaciones, accidentes de trabajo de las mujeres y de los niños, entre otros.

4.2.4.-EL ACUERDO DE INTEGRACIÓN SUBREGIONAL ANDINO

Este Instrumento denominado también Acuerdo de Cartagena, entre los problemas más acuciantes resalta aquellos que tienen que ver con la Seguridad Social y la Migración Laboral de los países miembros. Para tratar de remediar estos problemas, nacen las Decisiones No. 113 y 116 que contienen el Instrumento Andino de Seguridad y el Instrumento de Migración laboral.

Como un logro concertado en materia laboral, entre los países del Acuerdo de Cartagena, hoy Comunidad Andina de Naciones, se pone en vigencia el Convenio Simón Rodríguez, cuya principal preocupación es la armonización de normas jurídicas laborales y de seguridad social, solución de problemas de desempleo y subempleo movilidad de mano de obra en la subregión y la participación de los trabajadores en el desarrollo armónico.

4.3.- EVOLUCION LABORAL EN EL ECUADOR

En nuestro país los inicios de la relación laboral, se remontan hacia el régimen comunista incásico, en donde el Inca era el dueño absoluto de los

medios de producción.

La producción total se almacenaba, para luego ser distribuida de forma adecuada a los súbditos. “El trabajo era obligatorio y uno de los delitos más duramente sancionados era la ociosidad”.⁶

Una vez que llegan los españoles se implanta un régimen de servidumbre, al cual se lo denomina encomienda, que consistía en la servidumbre de los indios para el conquistador.

Es necesario mencionar que además de las encomiendas, existen en esa época otras formas de explotación laboral, conocidas como obrajes, especie de trabajo en tejidos, mitas cuyo trabajo era en la tierra y explotación de minas.

Adicionalmente, se permitía la esclavitud por los propios Reyes de España, con el tráfico de negros de África.

En el Gobierno del General Urbina, mediante Decreto Supremo de 25 de junio de 1851, se da fin a la esclavitud con la “Manumisión de los Esclavos”. En 1938, durante el mandato del General Guillermo Enríquez Gallo se promulga el Primer Código del Trabajo, que fue producto de una recopilación de todas las leyes del trabajo existentes.

4.3.1.-PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo contiene un conjunto de normas legales, reglamentarias, convenios internacionales y otras de inferior jerarquía relativas a la relación laboral que tienen carácter de obligatorias.

El Derecho del trabajo pertenece al derecho Público por ese motivo sus normas tiene el carácter imperativo, es decir obligan de modo absoluto ya que no pueden ser alteradas ni modificadas por voluntad particular, ya que su campo

⁶ GALARZA V Germán “-CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL” página 10

de acción tiene el carácter social.

También podríamos decir que, el Derecho del trabajo es un producto de la humanización del derecho. Pues, supone entre sus fines la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Entre los principios más importantes que rigen el derecho del Trabajador se encuentra consagrada en la Constitución Política de la República y en el Código del Trabajo.

Entre los principios más importantes tenemos: La Irrenunciabilidad de los Derechos, Libertad y Obligatoriedad del Trabajo, Derecho de Libre Asociación, Derecho de Huelga y Derecho a la Seguridad Social.

4.3.2.-LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

El derecho del Trabajo es un derecho fundamentado en los órdenes público y social, por lo que se prohíbe al trabajador renunciar a sus derechos, estableciéndose la nulidad de toda disposición o transacción que implique la renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador.

En cambio en el Derecho Civil que se basa en la libertad individual y la autonomía de la misma permite la renuncia de los derechos civiles en particular.

El Estado interviene a través del Derecho del Trabajo en la contratación laboral limitando la voluntad de las partes y regulando la prestación de servicios, con la señalización de la forma y condiciones que se prescribe en la Ley.

El carácter Público del derecho del Trabajo se refleja en la tutela de la contratación laboral para asegurar su protección y observancia de las leyes que la rigen.

4.3.3.-EL PRINCIPIO PRO OBRERO

El significado de este principio se ve reflejado en la ley allí se establece su

alcance, espíritu, significado y consecuencias jurídicas. Por lo que se exige a las autoridades administre justicia y no se la niegue aduciendo oscuridad o falta de ley, aún se señala que en caso de duda que las disposiciones legales se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

4.3.4.-EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

En el auge del industrialismo las fábricas tuvieron la mayor cantidad de trabajadores a quienes su situación de miseria y oprobio les unió para conseguir objetivos fijos, de defensa común para ofrecer resistencia al poder del capital.

De esta forma nace el sindicalismo como un organismo que ha de velar por los intereses económicos, sociales y políticos de sus miembros, impidiendo que se hagan contratos de trabajo con la capacidad de la fuerza de trabajo y se celebren en condiciones de igualdad y respetando la condición humana, que tiene como objetivo alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo pero más que todo obtener la liberación de la clase trabajadora.

En la actualidad este derecho tiene vigencia universal y permite que el trabajador goce de la libertad de asociación con el propósito de conseguir mejores beneficios dentro de lo establecido en la Constitución y las leyes.

4.3.5.-EL DERECHO A LA HUELGA

Se basa en los mismos principios consagrados en el Derecho de Asociación, y que se pretende la defensa y reivindicación de las garantías de la clase obrera tanto de carácter económico o profesional para obtener mejoras en sus derechos laborales. El derecho a la huelga actúa como medida de presión al empleador, y consisten en la suspensión del trabajo ocasionando que la paralización de la fuerza del trabajo colectiva sea un arma poderosa para obtener sus conquistas económicas, sociales o políticas.

La huelga debe sujetarse a las disposiciones contenidas tanto en la Constitución como en las leyes.

Esta figura de presión, nace en el industrialismo y como una contraposición de

clases entre el capitalismo y el proletariado.

En la legislación laboral, la huelga es reconocida como un derecho de la clase obrera en casi todos los países del mundo, por lo tanto goza del respaldo jurídico que está reglamentado por el Poder Público.

4.3.6.-DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Derechos del Trabajo tiene como una rama complementaria a la Seguridad social, establecida por el propio Estado, cuyo objeto es resolver el problema económico y social de la clase trabajadora.

La Seguridad Social tiene como escenario de acción evitar los riesgos de carácter económico, social de los asalariados y de los autónomos, planificar y atender la asistencia médica para mejorar sus condiciones de salud e higiene, velar por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

4.3.7.-LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad de asociación está consagrada en la Constitución del Estado, en la legislación ecuatoriana se reconoce la existencia de los sindicatos y comités de empresa, en cuanto se refiere a los sindicatos de obreros del servicio público o que prestan sus servicios para el Estado se ha establecido en la Constitución Política de la República como Organización Única de Trabajadores, que los representará para las relaciones laborales Estado y el Trabajador. Para deliberar este asunto se ha preferido al sindicato que tiene al mayor número de trabajadores de la respectiva empresa, o industria.

En el artículo 440 del Código del Trabajo indica: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tiene derecho a constituir la asociación profesional o sindicato que estime conveniente, de afiliarse a ellos o retirarse de los mismos, con observancia de la Ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones:

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualquier otras agrupaciones sindicales,

así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo Trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicatos o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerá en relación en cada una de tales agencias o sucursales.⁷

Es necesario establecer cuáles son los objetivos y fines de las asociaciones profesionales o sindicales, podríamos sintetizar manifestando que es la defensa de los intereses de clase y la consecución de beneficios sociales y económicos. Al respecto el Código del Trabajo establece específicamente que las asociaciones de trabajadores gozan de la protección del Estado cuando estas persigan los siguientes fines lícitos:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y;
4. Las demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de sus intereses de clase.⁸

Entre los fines y objetivos establecidos en el numeral cuarto, está el de la celebración del contrato colectivo, de conformidad con lo que señala el Art. 221, prescribe lo siguiente: "Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.-

⁷ COORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO DEL TRABAJO capítulo I página 105

⁸ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO DEL TRABAJO capítulo I página 58

En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con el Comité Central Único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales con sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán el nombre y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o sus huellas digitales, número e cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.⁹

En este artículo del Código del trabajo se eliminó la parte que indicaba “Dicho contrato no podrá estipular condiciones menos favorables para éstos que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la misma empresa”.

4.4.-HISTORIA EVOLUCION Y ORIGEN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

La contratación colectiva nace de la lucha de la clase obrera, con el fin de conseguir mejores condiciones de vida. Esta lucha que en Europa cobra fuerza a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX través de presiones y huelgas por parte de los trabajadores agrupados, quienes logran que sus patronos firmen acuerdos en los cuales estipulaban el aumento de sus remuneraciones, rebaja de las horas de trabajo, seguridad y estabilidad; cabe mencionar que las luchas no fueron fáciles, cualquier petición por mejoras de salarios por parte de los trabajadores era considerado como conspiración en contra de los medios de producción, si algún sindicato declaraba la huelga o si se atrevían a poner carteles delante de la empresa la represión era severa, en la lucha de los trabajadores hubo varias caídas como los Mártires del Primero de Mayo en Chicago, los miles de fusilados luego de la derrota de la

⁹ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO DEL TRABAJO capítulo I página 58

comuna el Paris. Por la importancia y fuerza que adquirieron las huelgas se estableció mecanismos para mejorar y mantener los salarios y el trabajo con negociaciones periódicas.

Esto fue los inicios del contrato colectivo, que se concretaba únicamente en las remuneraciones que debían ser canceladas a los trabajadores. De esta manera se fue imponiendo paulatinamente; en algunos países su evolución fue más directa comenzaron primero en una empresa luego en una región llegando abarcar toda la nación En relación a América Latina, la contratación colectiva se legaliza en el artículo 123 de la Constitución Política de México, en 1917, en la cual se consagra el derecho de los trabajadores para agruparse en defensa de sus intereses formando sindicatos o asociaciones profesionales; así mismo de establece el derecho a la huelga.

4.5.- DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO

El necesario analizar la definición que es un contrato y un contrato individual de trabajo.

Nuestro Código Laboral, no nos da una definición de lo que es un contrato, la concepción de contrato se establece en el Código Civil que manifiesta lo siguiente: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”¹⁰

El contrato individual de trabajo, en nuestra legislación lo define: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lisisos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.¹¹

Como se señala, en el concepto que establece el Código Civil queda definido lo que es un contrato en términos generales, por lo tanto El Derecho Civil es de carácter privado, coloca a las partes contratantes en iguales condiciones;

¹⁰ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO CIVIL libro iv página 265

¹¹ CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO DEL TRABAJO capítulo I página 58

mientras que en el Código del Trabajo se alejan de la igualdad de las partes, ya que las condiciones quedan desventaja.

Luego de realizar un breve análisis de lo que es un contrato individual de trabajo me refiero a lo que es un contrato Colectivo de Trabajo.

Nuestra Legislación Laboral ecuatoriana señala que: “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”.¹²

Respecto a la definición dada, el tratadista Guillermo Cabanellas, Es el suscrito, con uno o más patronos por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo de obreros, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores remunerados o representados.¹³

A criterio del español, Manuel Alonso García “El convenio colectivo no es pues, un contrato entre dos personas que contraen obligaciones propias, sino, como una ley pactada entre dos grupos o clases sociales (empresario por un lado y trabajador por el otro) que obligará a los miembros de cada grupo cuando se contraten entre sí”¹⁴

El Dr. Aníbal Guzmán Lara, establece que; “Contrato colectivo es aquel que se celebra entre las partes patronal y los trabajadores de la empresa con el fin de establecer condiciones mas favorables, tanto para los contratos que están en vigencia, como para los que se celebren posteriormente, con relación a las prestaciones vigentes en la empresa a la época de la celebración y con relación a las prestaciones que establece la ley de trabajo”¹⁵

¹² CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO DEL TRABAJO titulo ii capitulo I página 58

¹³ DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL Guillermo Cabanellas de torres página 93

¹⁴ BEJARANO, José Joaquín y JARAMILLO , Tito: “El Contrato Colectivo “Ediciones CECIPP .Quito Ecuador, 1985 pagina 23.

¹⁵ Fiel Magister 7.2. Corporación Myl. 2009. Área Laboral y seguridad social: normativa Legal Comparada ley Federal del Trabajo, Art.386

La Organización Internacional del Trabajo OIT lo define “Contrato Colectivo comprende todo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre el empleador o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizado por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Por lo tanto el contrato colectivo es un acuerdo de voluntades entre las partes: empleador y representantes de las organizaciones de los trabajadores con el objeto de establecer las condiciones de trabajo y la protección y el reconocimiento de los derechos.

4.5.1.-LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Luego de las leyes, reglamentos, una de las más importantes fuentes de derecho en lo atinente a la materia laboral son los contratos colectivos que fijan las condiciones de trabajo que han de regir en las empresas; pues son instrumentos que del consenso entre las partes, empleador con los trabajadores debidamente representados por su organización nacen como ley para las partes, siendo así, una fuente indiscutible del Derechos del Trabajo.

El contrato colectivo tiene una ventaja sobre la Ley, ya que este regula las relaciones del trabajo de acuerdo a las necesidades y posibilidades que cada empresa o grupo de empresas, y con la intervención directa que tiene los interesados.

Al igual que los reglamentos dictados por el ejecutivo para la aplicación de las distintas leyes, los contratos colectivos, los reglamentos internos de cada empresa sea esta pública o privada, son concertados, por su contenido específico o por su diversidad en el tratamiento de los beneficios sociales de los trabajadores. El contrato colectivo de trabajo es la institución más importante dentro del derecho laboral, como ha quedado establecido por varios tratadistas al decir que los contratos colectivos es la institución central o núcleo del derecho colectivo del trabajo.

De tal forma que el contrato colectivo cumple, la finalidad suprema del derecho

colectivo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es decir que es la institución que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. Se puede afirmar que el contrato colectivo es una fuente indiscutible del Derecho del Trabajo aceptada en todos los países en especial de la Subregión Andina.

4.5.2.-LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD.

La contratación colectiva del trabajo en el presente siglo, atraviesa por agudos conflictos nacidos con los fenómenos de la globalización económica y de la revolución tecnológica.

La contratación colectiva, considerada como la manifestación más exitosa de la negociación entre los sujetos del mundo productivo, patrones y trabajadores, constituye una de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo; consideraciones de orden jurídico, así como social y económico.

Es considerado como fuente de Derecho Laboral y reconocido en la mayoría de las legislaciones como fuente formal, imperativa e irrenunciable, como componente de la relación de trabajo como instrumento de la solidaridad social.

Constituye, conjuntamente con el derecho de asociación en sindicatos y el derecho a la huelga, los elementos esenciales de la libertad sindical, siendo este el primer derecho fundamental en el trabajo, a través del cual se actúa la dignidad del trabajador y el derecho a participar en la vida social y política, así como en sus efectos sobre las condiciones de trabajo.

4.5.3.-NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO

Para llegar a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, se tomará en cuenta las siguientes condiciones que realizan varios autores acerca de la misma.

Para Camerlink, el contrato colectivo es de derecho privado, bien del derecho

civil y obliga por tal a los trabajadores miembros de una asociación profesional o sindicato para el patrono o viceversa.

De la Cueva, manifiesta que: “es una institución de derecho público que es la norma que regula la organización o autoridad del poder público y siendo la creación de normas generales, una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter, es una fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual es un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el empleador y debe contener normas favorables para los trabajadores.

El autor Del Buen, considera que es un acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente es consensual, excepcionalmente formal, para la creación y transformación inmediata, diferido o condicionado temporal o permanentemente de derecho y obligaciones de contenido patrimonial.

El convenio colectivo emerge del poder normativo conjuntamente ejercido por las asociaciones de trabajadores y por las empresas, instituciones o sus asociaciones. El convenio puede ser homologado por el estado, circunstancia que incide sobre el carácter del convenio colectivo como norma, pero a la vez sin desnaturalizarlo.

“La esencia del contrato colectivo se halla en la especialísima forma en que refunde en todo la norma y el contrato, la fuente del derecho y la fuente de la obligación. El convenio colectivo es un contrato normativo o una norma contractual; es un híbrido o mezcla, tiene alma de Ley y cuerpo de contrato”¹⁶

Dentro de este parámetro, al convenio colectivo se le define como el contrato celebrado por representantes de trabajadores y empresarios o el Estado para regular las condiciones del trabajo; es decir, que el convenio colectivo surge de

¹⁶ CARNELUTTI, Francesco: Teoría del Reglamento Colectivo. Padova. 1936. Pág. 116

un acuerdo de voluntades, , sobre las ofertas y aceptaciones recíprocas de las partes; por tal razón el convenio es efectivamente un acuerdo o pacto al que se llega una vez establecido por las partes; es decir de este consentimiento se regulan las reglas generales de los contratos.

Al hablar de representantes de los trabajadores y los empresarios o Estado, el carácter de quienes contratan es también esencia del convenio colectivo, en razón de que una de las partes debe ser o representar a los empresarios o Estado y la otra parte debe representar a los trabajadores.

Se trata de una representación singular en la que el representante no está ligado por ningún mandato imperativo para representar a los trabajadores individualmente considerados; ostenta la representación de grupos o categorías de los mismos y por consiguiente los intereses.

“Los representantes tutelan en la negociación y en el convenio en que son partes del interés colectivo de los que forman parte del grupo social a los que la norma va destinada”¹⁷, grupo que suele estar articulado y formalizado previamente en una asociación profesional o sindicato, instituciones que son difícilmente concebibles sin su referencia a la negociación colectiva.

El contrato colectivo contiene necesariamente una norma o conjunto de normas jurídicas para la regulación de las relaciones de trabajo de quienes están representadas por las partes que convienen. Estas reglas generales y objetivas, afectan a todos los incluidos en la unidad de contratación y sirven de norma para su cumplimiento.

El carácter normativo tiene su origen en un pacto o convenio y, por lo tanto, tiene una naturaleza contractual irreducible.

En relación a las condiciones de trabajo el convenio colectivo norma en base a las disposiciones de la OIT, esto es, todas aquellas que se derivan o son

¹⁷ 17RODRIGUEZ PIÑEIRO: Eficacia General del Convenio Colectivo: Sevilla España. 1960. Pág. 195

conexas de los contratos colectivos como es la seguridad social, la formalización y resolución de conflictos, por supuesto están también los salarios, jornadas y descansos, clasificación profesional, calidad y cantidad de trabajo a prestar, las derivaciones múltiples del deber de prestación, entre otras, son objetos típicos de la negociación. El convenio colectivo tiene así una tipicidad propia del derecho de trabajo, es una fuente singular por su naturaleza formal, es decir, es un contrato normativo por el poder social del que emana, y por la materia que regula.

Los contratos colectivos en relación a su normativa regulan los grupos determinados de trabajadores y empresarios o Estado, tiene el carácter de una norma jurídica que lo reglamenta el trabajo y solo impone la delimitación por la propia norma de su ámbito funcional de vigencia.

La visión de la contratación colectiva como un instrumento dirigido a lograr mejores condiciones de trabajo que las establecidas como contenido mínimo en la legislación ha cambiado para atribuirle una función de organización de trabajo que interesa tanto a los trabajadores y los sindicatos que lo representan, como a los patronos; la necesidad de adaptabilidad de las regulaciones sobre el trabajo las exigencias de los mercados y de los cambios tecnológicos, encuentran en este instrumento una capacidad mucho mayor que la Ley para responder a estas realidades específicas, difíciles de aprehender en la generalidad de la norma.

Estas tendencias, sin lugar a dudas, requiere de los sujetos de las relaciones individuales y colectivas, de las organizaciones sindicales, un gran esfuerzo para ajustar sus organizaciones, sus políticas y estrategias, a los nuevos escenarios, estos ajustes significan además, tiempo, sin que el éxito esté garantizado.

Muchas son las razones para que la contratación colectiva se vea disminuida y debilitada, una de las mayores entidades sin lugar a dudas, la reducción de su campo de aplicación personal, derivada de los fenómenos del desempleo, la informalidad, los contratos de actividades complementarias, que no son otra

cosa que la tercerización disfrazada por el artículo 3 del Mandato Constituyente 08. En la disposición tercera de este cuerpo legal se nulifica a muchos derechos de los trabajadores conseguidos a base de la contratación colectiva que se refiere a los privilegios desmedidos.

4.5.4.-FLEXIBILIDAD DEL DERECHO COLECTIVO

Así como el Derecho Individual debe ajustarse a las nuevas realidades, el Derecho Colectivo, a su vez contiene regulaciones en materia sindical, de negociación colectiva y de huelga, incompatibles con las exigencias de hoy, sobre todo en los países latinoamericanos que no puede exigirse corresponsabilidad en la toma de decisiones las organizaciones sindicales no podrán salir en la analogía con los patronos, la protección normativa hasta hora garantizada formalmente por el Estado.

De que ha valido dicha protección si las cifras de desempleo, informalidad y precariedad asustan más que el mundo desconocido de la globalización es preciso promover el fortalecimiento de los actores sociales y la autonomía colectiva apunta en ese sentido. El Estado mantendrá un espacio de protección suficientemente exigente referido a las clases más desposeídas, en el cual, seguramente deberá también celebrar alianza con el o sector privado. A estos fines, deberán producirse reformas flexibilizadoras en las legislaciones de los países que todavía sujetan la voluntad colectiva a la norma general estatal.

En el Ecuador los conflictos laborales es muy alta, Las organizaciones sindicales han perdido fuerza y no tienen propuestas para enfrentar el modelo neoliberal.

Entre los años de 1990 y 1993 en el Ecuador desaparecieron 50 organizaciones sindicales, según las cifras que establece el Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) y del Ministerio de Trabajo.

Esto trajo como consecuencia el despido de trabajadores en 1994

especialmente en el sector de público. Disminuyendo de esa manera el número de afiliados.

4.6.-CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR

4.6.1.-DEFINICIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

El Código del Trabajo define al contrato colectivo en el Art. 220 como : “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conformes a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”.

El Art. 221, del Código del Trabajo define lo siguiente: “Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo”.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con el Comité Central Único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales con sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán el nombre y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o sus huellas digitales, número e cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Los representantes de los trabajadores que suscriba el contrato colectivo justificarán su capacidad para celebrar el Contrato colectivo por medio de sus

Estatutos y por el nombramiento legalmente conferido, igualmente por parte del empleador justificará su representación conforme al derecho común.

Para empezar la negociación colectiva las Asociaciones de Trabajadores presentaran el proyecto de contrato colectivo ante el Inspector del Trabajo, quien dispone la notificación con el mismo al empleador en el término de 48 horas, así lo establece el Art.223, del Código del Trabajo.

En el sector público el proyecto contrato colectivo debe ser sometido a los dictámenes del Ministerio de Relaciones Laborales para efectos de cumplimiento de los Mandatos Constituyentes 2, 4, y 8 así como el Decreto Ejecutivo 1701 modificado por el decreto 225 y al Ministerio de Finanzas y Crédito Público para que emita su dictamen y certificación de aprobación.

La negociación del contrato colectivo debe iniciarse una vez que haya transcurrido el plazo de quince días a partir de la notificación hecha al empleador con el proyecto de contrato colectivo, y deberá concluir en un plazo máximo de treinta días, salvo que exista un acuerdo previo entre las partes, el mismo que será notificada a la autoridad del trabajo, de conformidad con lo previsto en le Art. 224, del Código del Trabajo.

4.6.2.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

Según la clasificación que realiza el autor De la Cueva, el contrato colectivo debe contener

- a) La envoltura.- que vendría a ser el revestimiento exterior del contrato colectivo, tiende a establecer reglas generales de obligatoriedad, que son las siguiente:
 - Su duración
 - La modificación del convenio colectivo durante su vigencia,
 - La revisión del convenio.
 - La supresión del convenio.
 - La terminación del contrato colectivo.
 - Sobre el campo de acción: los trabajadores amparados, el ámbito

personal y ámbito territorial.

b) Elementos normativos.

- La estabilidad;
- Los requisitos para el ingreso de trabajadores y tipos de contratos individuales de trabajo;
- La remuneraciones;
- Los horarios y Vacaciones;
- Las modalidades ,la intensidad, y la calidad de trabajo;
- Los subsidios y bonificaciones ;
- La participación de utilidades;
- Jubilación Patronal;
- Retiro voluntario del trabajo;
- Prevención de accidentes;
- Indemnizaciones por accidente o enfermedad;
- Escalafón ascensos y vacantes;
- Ayudas sociales;
- Condiciones generales de trabajo: comedores, alimentación, transporte, uniformes;
- Entre otras.

Elementos obligatorios. Este elemento está constituido por las obligaciones exigibles entre las partes en sentido estricto, es decir, aquellas cláusulas que crean derecho y deberes entre las partes

- Comisiones paritarias: seguridad industrial, escalafón, vacantes y ascensos, disciplina;
- Compromiso de la asociación de exigir que sus afiliados cumplan con el contrato colectivo;
- Mecanismos de conciliación o arbitraje voluntario para prevenir y resolver conflictos;
- Garantías especiales al derecho de asociación;
- Permisos sindicales;
- Ayuda del empleador para local sindical;
- Celebración del aniversario sindical, deportes biblioteca, etc.

- Representación de los trabajadores en órganos de la empresas;
- Entre otras.
-

4.6.3.-CLÁUSULAS DE ENVOLTURA JURÍDICA MÁS COMUNES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

- a) Sobre quienes celebran el contrato Antes que una clausula viene a ser la introducción del contrato, en el cual se señala los comparecientes al convenio; así como quienes comparecen en representación de ellas.
- b) Campo de acción del contrato. Se refiere a las clausulas sobre que trabajadores se encuentren amparados por el contrato, quienes quedan excluidos del mismo.
- c) Sobre la vigencia y duración del contrato son aquellas clausulas relativas al plazo para el cual se celebra el contrato, revisión de salarios y el mecanismo de presentación del próximo proyecto del contrato colectivo por parte de los trabajadores, el plazo antes que se termine el tiempo vigente del contrato.
- d) Sobre la suspensión o terminación del contrato colectivo.-son aquellas clausulas en la que se estipula que de ninguna manera se suspenden los efectos del contrato colectivo y la terminación del mismo.
- e) Sobre la incorporación de los beneficios al contrato colectivo.- Se establece la incorporación de aquellos beneficios que el empleador a venido concediendo en forma voluntaria; así como los establecidos en anteriores contratos colectivos y actas transaccionales.

SOBRE LA PREMINENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.- las clausulas establecidas en los contratos colectivos prevalecen sobre aquellas disposiciones legales que se encuentren vigentes o que se dictaren durante la vigencia del contrato, siempre y cuando estas fueren más favorables para los trabajadores.

4.6.4.-CAUSULAS NORMATIVAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Las clausulas normativas más comunes en los contratos colectivos podemos

citar las siguientes:

- a. Estabilidad se refiere a las garantías que tienen los trabajadores sobre la estabilidad en su puesto de trabajo; estas deben cubrir el despido intempestivo y desahucio, la liquidación de la empresa y los paros patronales.
- b. Remuneración.- en estas cláusulas se establece las remuneraciones que el empleador deberá reconocer a los trabajadores durante la vigencia del contrato colectivo.
- c. Son aquellas que comprenden las remuneraciones que no son parte de la remuneración unificada como: décima tercera y décima cuarta remuneración.
- d. Vacaciones en esta disposición se encuentra estipulado el periodo de vacación que en nuestra legislación laboral se establece, quince días anuales y, un día adicional por cada año de servicio a partir del quinto año con un límite de quince, sin embargo se establece que mediante contrato individual o colectivo las partes pueden ampliar los días de vacaciones.
- e. Permisos.-
- f. Beneficios sociales.- se considera como beneficio social aquellas que sirven para suplir económicamente ciertas necesidades como: Antigüedad, Alimentación, transporte, comisariato, seguro de vida.
- g. Vacantes Ascenso y Escalafón.- Con relación a las vacantes y a los ascensos, los contratos colectivos establecen una serie de normas tendientes a restringir el arbitrio laboral, formando parte importante de ellos los mecanismos mediante los cuales se llenen las vacantes que se originan en las empresas que consagra también el derecho preferente de los trabajadores de la empresa o de su familia a llenar dichos puestos. Con respecto al escalafón que constituye un ordenamiento de jerarquización de los trabajadores afiliados al sindicato, los contratos colectivos estipulan dicho escalafón tomando en cuenta las funciones que desempeñan y la remuneración que perciben.
- h. Viáticos.- A más de las disposiciones establecidas en el Código del

Trabajo en el contrato colectivo también se determina la obligación patronal de pagar viáticos.

4.6.5.-CLAUSULAS OBLIGATORIAS

- a. Libertad de asociación El derecho de asociación es un derecho establecido para empleadores y trabajadores en la Constitución del Estado en el art. 326 numeral 7 “Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. este derecho comprende al de formar sindicatos, gremios o asociaciones y otras forma de organización, afiliarse a de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. Y en el numeral 13 se garantiza la contratación colectiva entre las personas trabajadoras y empleadoras, con las acepciones que establezca la ley.
- b. Ayudas sindicales.- son aquellas que se han conseguido por medio de luchas y consisten en las ayudas económicas que otorga el empleador a los trabajadores agremiados para la asociación
- c. Descuentos sindicales Según el Código del Trabajo es obligación que el empleador realice los respectivos descuentos a los trabajadores por concepto de cuotas sindicales o descontar las multas o contribuciones especiales que la organización sindical imponga o los dividendo de los préstamos que la organización haga a los trabajadores, los mismos que también se establecen con claridad en los convenios colectivos.
- d. Procedimientos conciliatorios.- La obligación del empleador de elaborar el reglamento interno en acuerdo con los trabajadores , el derecho de los trabajadores a acudir con un pliego de peticiones ante el Inspector Provincia del Trabajo en caso de suscitarse un conflicto colectivo así como el de la huelga son derechos intangibles e irrenunciables. Pero las partes pueden establecer en el contrato colectivo mecanismos de prevención de conflictos colectivos y de resolución de discrepancias, cuya observancia convenga a sus intereses, para este fin se constituye el Comité Obrero Patronal, que el Código del Trabajo lo menciona en el artículo 42 numeral 26 que

estipula que es obligación del patrono acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria, de ellos el procedimiento de quejas y la constitución del Comité Obrero Patronal” pero sin agregar nada sobre las finalidades de este, razón por lo que en los contratos colectivo se establece que por intermedio de esta organización compuesta por trabajadores y empleadores se busque una solución conciliatoria antes de solicitar el Visto Bueno contra algún trabajador.

- e. Compromiso de cumplir con el contrato colectivo.- esta disposición obligacional se refiere al compromiso que tienen los empleadores de cumplir con los derechos establecidos en el contrato colectivo y la obligación de los trabajadores de cumplir con las obligaciones establecidas tanto en el Código del Trabajo como en los reglamentos internos de trabajo.

4.7.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Según el art. 237 del Código del Trabajo, un contrato colectivo debe contener: el horario de trabajo, el monto de las remuneraciones, la intensidad y la calidad de trajo, los descansos y vacaciones el subsidio familiar y las demás condiciones que estipulen las partes.

Se estipulara también el ámbito del contrato colectivo, esto es la indicación de la empresa o empresas establecimientos o de' pendencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse, deberá estipularse el tiempo de duración del contrato colectivo. De la misma manera en los contratos colectivos se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o sindicato y el empleador declarará el número de trabajadores que presten sus servicios.

4.8.-FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO

Es necesario destacar las siguientes normas para establecer los fundamentos existentes de la contratación en la constitución de la Re pública, en virtud a

que el derecho Laboral se encuentra incorporado en la Constitución ecuatoriana.

4.8.1.-NORMA RELATIVA AL DERECHO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Para la suscripción de los contratos colectivos existe varias normas que se encuentran tipificadas en nuestra Constitución , en la cual se garantiza el derecho de organización del trabajador por tanto se da una normativa relativa al derecho de los trabajadores a exigir la suscripción del contrato colectivo; y, el derecho a la huelga como mecanismo para la presión de la suscripción de dicho convenio estas dos disposiciones constitucionales favorecen la efectivización de la contratación colectiva. Otras de las normas relativas en esta materia son las atribuciones asignadas a los tribunales de conciliación y Arbitraje para conocer y resolver conflictos y en unos casos para que por medio de ellos se llegue a suscripción del contrato colectivo.

El numeral 1, del Art. 3 de la Ley Suprema garantiza a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en las declaraciones , pactos, convenios y mas instrumentos internacionales vigentes ; en esta virtud la Organización Internacional del Trabajo "OIT", ha suscrito convenios firmados y ratificados por el Ecuador con relación a la existencia de suscribir contratos colectivos.

4.8.2.-NORMAS QUE ORIENTAN EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Las normas en las cuales se basa la Constitución de La República para orientar el contenido de la contratación colectiva son aquellas contempladas en el capítulo sexto, Art 66, numerales 2 que se refiere a los derechos de libertad como: la inviolabilidad de La vida; el derecho a la integridad personal, el derecho a una vida digna, que se asegure la salud, la alimentación y nutrición agua potable , vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso u ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros

servicios sociales necesarios; así como los derechos del buen vivir, relativo al derecho al trabajo, tipificado en el Art. 33, sección octava y, por último el Art. 326 numeral 13, establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

4.8.3.-NORMAS RELATIVAS A LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

Las normas que se refiere a la interpretación del contrato colectivo se encuentran tipificadas en la Constitución de la República en el numeral 3 del Art. 326, que dice. “el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras “en concordancia con el Art. 7 del Código del Trabajo.

4.8.4.-CARÁCTER NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza la libertad de trabajo, por tanto ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito y forzoso.

El trabajo está considerado como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y a base de la economía.

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

Que se sustenta en los siguientes principios:

El estado impulsara el pleno empleo y la eliminación del sub empleo y del desempleo.

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

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

A trabajo igual valor corresponderá igual remuneración.

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

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

Se garantiza 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.

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

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

Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique

renuncia de derechos y se celebre ante una autoridad administrativa o juez competente.

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

Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con excepciones que establezca la ley.

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

Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífica, procesamiento, transporte y distribución de combustible, traspotación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que asegure el funcionamiento de dichos servicios. El Código del Trabajo define al contrato colectivo en el Art. 220 como : “ Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conformes a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, Aquellas que no se incluyan en esta categorización estarán amparadas por el Código del Trabajo.

En referencia al numeral trece de este artículo, la garantía de la contratación

colectiva, entre personas trabajadoras y empleadoras, debe ser consensual que permita a las partes de la relación a fin de que decida autónomamente las condiciones de trabajo y de relación tal como dispone el Convenio 98 de la OIT.

Por su parte, el Convenio 98, “sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva”, adoptado en 1949 y también ratificado por el Ecuador el 19 de noviembre 1959, como consta en el Registro Oficial N° 923 señala, entre otros aspectos:

Art. 1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Art. 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores. Por otra, el pleno desarrollo y su uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

El principio de “autonomía colectiva”, al que se refiere al Convenio 98 de la OIT, arriba parcialmente transcrito, se basa en la necesidad de respetar los acuerdos o entendimientos que sobre condiciones de trabajo adoptan los empleadores y los trabajadores organizados. Su fundamento tiene que ver con el desarrollo del derecho contractual en materia social y, específicamente, se concreta en el derecho a la contratación colectiva de trabajo. Institución reconocida por todos los países del mundo.

El principio de “autonomía colectiva” fue suspendido por los regímenes autoritarios en Europa. Con la derrota de aquellos gobiernos al término de la segunda guerra mundial se logra restablecer como conquista democrática de las naciones este principio fundamental, que se refiere a la posibilidad de la contratación colectiva de trabajo, libremente pactada por las partes.

4.9.- LA CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES

Entre las reformas laborales que se incorporan en la Nueva Constitución, se destaca lo constante en el numeral 16 del Art. 326, que señala:

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

Las normas internacionales del trabajo no hacen distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, no obstante en varias disposiciones de la Constitución ecuatoriana se realiza esta diferenciación que profundiza la división social del trabajo, aparte de que se menciona en el tercer inciso del Art. 229 de la Constitución de la República, que en el sector público solo tienen derecho laborales los “obreros”, cuya definición no se concreta, pues, éstos cumplen labores primordialmente intelectuales, como por ejemplo el personal administrativos de una empresa o institución, a quienes se les pretende ubicar en otro régimen, como es el servicio Civil Administrativo, y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos a la organización sindical, a la contratación colectiva y al derecho al trabajo, que incluye la estabilidad en el trabajo.

La clase obrera, la clase trabajadora o proletariado en general, es el sujeto histórico de la lucha en contra de la explotación capitalista, que también la ejercen los gobernantes de los Estados. Los obreros, entonces, son los verdaderos portadores de una conciencia social que logrará definitivamente un cambio estructural de justicia, de bienestar y de democracia auténticas.

Los obreros son quienes poseen la fuerza de trabajo que permite la actividad laboral, material e intelectual, en su conjunto, y no de manera parcial o

fraccionada como se pretende plantearla, cuando separan la actividad intelectual de la manual o material a través de señalar que los unos son servidores o empleados públicos, que cumplen actividades de tipo intelectual, los cuales no tendrían derechos de orden laboral porque seguramente consideran que no son trabajadores u obreros. Esta apreciación ha permitido discriminar tradicionalmente a sectores amplios de trabajadores ecuatorianos como son los empleados públicos y actualmente con las reformas constitucionales y laborales que han sido dictadas en estos últimos meses, también a los trabajadores que cumplen labores administrativas y profesionales, sin entender que ellos poseen derechos adquiridos y que han gozado de la protección del régimen laboral, en cuanto a la posibilidad de pertenecer a una organización sindical, de ampararse en la contratación colectiva de trabajo y ejercer derechos fundamentales como el de huelga y de representación o participación social y democrática.

En efecto, el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución transcrito señala que quienes cumplen actividades administrativas o profesionales se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública; es decir, el personal administrativo, técnico y profesional, por el solo hecho de haberse capacitado y superado esta marginado a la protección laboral. Como señaló un ilustre hombre público ecuatoriano, nunca antes ni en este país ni en el mundo se ha despojado de los derechos laborales a quienes estudian y obtienen títulos y diplomas en educación técnica y educación superior.

Las normas de la OIT no discriminan a las diferentes actividades en el orden laboral, sean estas manuales, intelectuales y técnicas profesionales. Como señala el Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, por ejemplo, solo algunos funcionarios de la fuerza pública podrían permanecer al margen de la legislación laboral, para efectos de la organización sindical.

4.10.-ANALISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES

Es indispensable reconocer que la Asamblea Constituyente de Montecristi tenía facultades legislativas, esto es, la posibilidad de reformar leyes secundarias

vigentes, a través naturalmente de los procedimientos establecidos en las normas respectivas; sin embargo, la mayoría de sus integrantes resolvió emitir los denominados “Mandatos”, que son instrumentos sui generis que no se sujetan a las normas para la formación de una ley y, por tanto, son considerados como cuerpos normativos no sujetos a reforma y a impugnación. En este momento, cabe una corta reflexión acerca de lo que se entiende por mandato, en términos jurídicos.

Según el Derecho Político, se trata de una potestad para administrar un territorio, así también, la duración de un cargo colectivo, y, por fin, el lapso constitucional del ejercicio de la Presidencia de la República; todo lo cual no corresponde a lo actuado por la Asamblea.

Si revisamos el término en la doctrina del Derecho Civil, es un contrato consensual, bilateral, en donde el mandante confía a otra persona, el mandatario, el desempeño de un servicio o la gestión de un negocio; es decir, se le entrega un poder de representación.

Así tenemos los Mandatos N^o. 2,4 y 8, de la Asamblea Constituyente, anulan por decreto normas vigentes de la contratación colectiva de trabajo, en el sector público, que deja sin efecto conquistas laborales intangibles o irrenunciables, de acuerdo a la Constitución de la República, aprobada en septiembre del 2008 (Art.326, numeral 2).

El Convenio 98 no discrimina a los trabajadores del sector público sino que más bien termina que no deben menoscabarse sus derechos.

En el denominado “Mandato Constituyente No 2”, emitido el 24 de enero del 2008, a parte que se pone un límite máximo a la remuneración unificada, sin que en cambio se establezca una mínima que en algo compense el alto costo de la vida, se estipula que las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de relaciones laborales acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación tendrán un límite.

En otras palabras, la autoridad pública decreta reformas a los contratos colectivos y actas transaccionales que se han suscrito legalmente, desconociendo a las partes de la relación laboral, rompiendo el principio fundamental de la “autonomía colectiva”, en violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98, organizaciones sindicales, las cuales pueden ejercer sus acciones en defensa de sus intereses, esto es, por ejemplo, la posibilidad de contratar colectivamente con su empleador y de acordar condiciones de trabajo adecuadas y aceptadas voluntariamente por las partes. En el Mandato Constituyente N° 4, expedido el 12 de febrero del 2008, se perfeccionan estas violaciones, dejando constancia expresa que también se refiere a las indemnizaciones por despido intempestivo determinados en los pactos colectivos legalmente celebrados.

De esta manera, por la acción intervencionista del Estado, se atenta contra el Derecho Contractual Internacional, los Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo, que garantiza plenamente los derechos de sindicalización y contratación colectiva que han sido incorporados en la legislación nacional, y, principalmente en la Constitución de la República en su artículo 326. Numeral 7 y 13 y en el Código del Trabajo. En el “Mandato Constituyente N° 8” Emitido el 30 de abril del 2008, cabe mencionar que pese a que en sus considerandos se refiere a que “la legislación del trabajo y su aplicación se sustenta en los principios del derecho social.

“Que en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores” En aras de la equidad laboral se revisan las cláusulas de los contratos colectivos por parte de la autoridad pública del Estado, sin entender que los contratos colectivo de trabajo son instituciones de la democracia social y que su naturaleza intrínseca tiende a la necesidad del acuerdo de las partes contratantes, de los sujetos de la relación laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores.

Si bien es cierto se están imponiendo normas para el sector público, es decir, para las instituciones o empresas del Estado, el cual se convierte en el empleador, sus representantes, los personeros de aquellas han celebrado contratos colectivos legítimamente y es indispensable que se espere o se legisle para que en el futuro se eviten determinados excesos o abusos, que pueden existir, en las siguientes negociaciones de los contratos colectivos de trabajo, no es posible que se invoque postulados de justicia social para violentar los derechos y las conquistas de los trabajadores organizados en sindicatos, lo que se ha hecho en este caso es violentar los derechos adquiridos de los trabajadores y adoptar criterios de carácter público y no jurídico.

En las disposiciones generales del Mandato 08 consta lo siguiente.

Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público que se ajuste en los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo. Las mismas determinaciones constan en las disposiciones transitorias:

“Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, 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 directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio del Trabajo y Empleo , en el plazo de ciento ochenta días.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o

fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras Cláusulas de esta naturaleza. Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho. Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Cuarta.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales 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 directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

En este mandato se establece también regulaciones a la intermediación y tercerización laboral y prohíbe el contrato de trabajo por horas, todo lo cual es plausible aunque se mantiene con otro nombre tercerización de servicios complementarios y se reemplaza el contrato por horas con la jornada “parcial”, para introducir aquellas transcritas tergiversaciones jurídicas, contrarias a las legislación laboral internacional, o las normas de la Constitución del Estado las normas legales que constan casi todos los Códigos laborales internacionales.

Como todos sabemos, los derechos de los trabajadores son parte de los DERECHOS HUMANOS; y, por lo tanto, los convenios o tratados sobre derechos humanos están por encima incluso de las constituciones políticas nacionales y, naturalmente, de poderes constituidos como la presidencia de la república y el Ministerio de Relaciones Laborales, la Asamblea Constituyente o Asamblea legislativa etc. Los atentados de los derechos fundamentales de

los trabajadores, como es el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva de trabajo, significan que se viola garantías primordiales y se traiciona las orientaciones del nuevo derecho social y laboral vigente en todo el mundo.

No puede limitarse los contratos colectivos de trabajo legalmente celebrados y vigentes, en virtud de que las condiciones de trabajo solo pueden ser modificados o emendados por las propias partes de la contratación. Si bien es cierto que más del 80% de los trabajadores ecuatorianos carecen de contrato colectivo, para los que tienen no pueden eliminarse o disminuirse aquellas normas que han sido pactadas por voluntad de las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva.

Las acciones de este grupo de asambleístas, con el consentimiento del gobierno nacional, especialmente del Ministro del Trabajo, desconocen el nuevo derecho, por esencia y naturaleza proteccionista de los derechos de los trabajadores, y también de los principios básicos de convivencia, de la seguridad jurídica necesaria en este momento de avance de los pueblos hacia nuevos derroteros.

A partir de la vigencia de la Constitución del 2008 y con el objeto de ejecutar los mandatos señalados, el Ab. Antonio Gagliardo, Ministro de Trabajo y Empleo del Ecuador, en cumplimiento de las Directivas gubernamentales dictados Acuerdos Ministeriales, el Número 00080, de fecha 8 de julio del 2008, y el Número 00155^a, de 2 de octubre del 2008; en los cuales norma el procedimiento de revisión de las cláusulas de los Contratos Colectivos vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere dicha Disposición. Es importante indicar que el mandato 8 se establecía un tiempo de ejecución del mismo en cuanto a la “revisión” de los contratos colectivos, el Presidente de la República en funciones dicta el decreto Ejecutivo N° 1396, de 16 de octubre de 2008 para “prorrogar” el plazo dictado por los Asambleístas de 180 días a un año.

Para completar todo este proceso de anulación y limitación de la contratación

colectiva en el sector público, a más de las decisiones de los Asambleístas de Montecristi y de la ejecución de los mandatos constituyentes por parte de los empleados del Ministerio de Trabajo, una vez más el , Presidente de la República ha dictado el Decreto Ejecutivo N° 1701, el 30 de abril del 2009, en el cual define cuales son las cláusulas que definitivamente se eliminan de los contratos colectivos, incluso en sustitución de la labor desfavorable de la Comisión Revisadora, con algunos agravantes como se señala en el Art. 2 que destroza el principio constitucional de intangibilidad de los derechos adquiridos, cuando señala que “estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2,4,8, su Reglamento de Aplicación, este decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.”

Con la expedición de este Decreto Ejecutivo, organizaciones sindicales del país presentan ante la Corte Constitucional demandas de Inconstitucionalidad por el fondo, (Números: 0009,0013,0019,0024,0025,0026,0033,0040,0044 y 0049) en virtud de que viola las disposiciones establecidas en los numerales 2,4,5,6,8 inciso segundo, y 9 del Art. 11; numeral 4 del Art. 66; numeral 2 del Art. 85; numeral 1 del Art. 147; numerales 2,12 y 13 del Art. 424; y, Art. 426 de la Constitución de la República. Estas demandas se encuentran acumuladas y por resolverse.

4.11.-LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES

A finales del año 2007, en el Ecuador, se instala y desarrolla sus actividades la Asamblea Constituyente, instancia dispuesta por el pueblo en las urnas para que dicte una nueva Carta Política y reforme la institucionalidad del Estado.

Entre las reformas laborales que se incorpora en la nueva Constitución, se destaca lo constante en el numeral 16 del Art. 326, que señala:

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

Las normas internacionales del trabajo no hacen distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, no obstante en varias disposiciones de la Constitución ecuatoriana se realiza esta diferenciación que profundiza la división social del trabajo, aparte de que también se menciona en el tercer inciso del Art. 229 de la Constitución de la República, que en el sector público solo tienen derechos laborales los obreros que están amparados por el Código del Trabajo, mientras aquellas personas que cumplan labores primordialmente intelectuales como actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública; en este caso a la Ley Orgánica del Servicio Público. Y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos de la organización sindical, a la Contratación Colectiva y la estabilidad en el trabajo.

Los obreros son quienes poseen la fuerza de trabajo que permite la actividad laboral, material e intelectual, en su conjunto y no de manera parcial o fraccionada como se pretende plantearla, cuando se separan la actividad intelectual de la manual o física a través de señalar que los unos son servidores o empleados públicos quien cumplen actividades de tipo intelectual, los cuales no tendrían derechos de orden laboral porque seguramente consideran que no son trabajadores u obreros.

Esta apreciación ha permitido discriminar tradicionalmente a sectores amplios de trabajadores ecuatorianos considerados como administrativos sin entender que ellos poseen derechos adquiridos y que han gozado de la protección del régimen laboral, en cuanto a la posibilidad de pertenecer a una

organización sindical, de ampararse a la contratación colectiva y ejercer derechos fundamentales como el de huelga y participación social y democrática.

Las normas de la OIT no discriminan a las diferentes actividades en el orden laboral, sean estas manuales, intelectuales, técnicas y hasta profesionales, como señala el Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical.

4.12.- ANALISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUYENTES 02, 04, Y 08

La Asamblea Constituyente, por mandato popular del 15 de abril de 2007, asume y ejerce el poder constituyente con plenos poderes.

El día 29 de noviembre de 2007, la Asamblea Constituyente expidió el Mandato Constituyente No. 1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N°223, del 30 de noviembre del 2007.

En dicho Mandato, la Asamblea Constituyente, entre otras decisiones, asumió el ejercicio de los plenos poderes; determinó el carácter vinculante y la superioridad jerárquica de sus decisiones respecto de cualquier norma del ordenamiento jurídico vigente; definió la intangibilidad de sus decisiones por parte de los poderes constituidos; asumió las atribuciones y deberes de la Función Legislativa; y, declaró en receso a los diputados principales y suplentes elegidos el día 15 de octubre de 2006.

Con estas atribuciones la Asamblea Constituyente ejerce sus facultades mediante la expedición de: mandatos constituyentes, leyes, acuerdos, resoluciones y las demás decisiones que adopte en uso de sus atribuciones. Señalando que las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Por lo tanto ninguna decisión de la Asamblea Constituyente será susceptible de control o impugnación por parte de alguno de los poderes constituidos. Advirtiéndole además a los jueces y

tribunales que tramiten cualquier acción contraria a las decisiones de la Asamblea Constituyente serán destituidos de su cargo y sometidos al enjuiciamiento correspondiente. De igual manera, serán sancionados los funcionarios públicos que incurran o promuevan, por acción u omisión, el desacato o desconocimiento de las disposiciones de la Asamblea Constituyente. E incluso las decisiones de la Asamblea constituyente, deben ser cumplidas obligatoriamente por lo que advierte a los dignatarios, autoridades, funcionarios y servidores públicos en general que, por acción u omisión incumplan las decisiones adoptadas por la Asamblea Constituyente, serán sancionados inclusive con la destitución, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil y administrativa a la que haya lugar por lo tanto los mandatos constituyentes números 002, 004 y 0008 a que se refieren a los trabajadores se encuentran en plena vigencia.

Así tenemos los Mandatos N° 02, 04, y 08, de la Asamblea Constituyente, anulan por decreto normas vigentes de la contratación colectiva de trabajo, en el sector público, que dejan sin efecto conquistas laborales intangibles e irrenunciables, de acuerdo a la Constitución de la República aprobada en septiembre del 2008(Art. 326, numeral 2)

El Convenio 98 de la OIT no discrimina a los trabajadores del sector público sino que más bien determina que no deben menoscabarse sus derechos.

En denominado “Mandato Constituyente o2” emitido el 24 de enero del 2008, aparte de que pone un límite máximo a la remuneración unificada, sin que se establezca una mínima que compense el alto costo de vida, se estipula que las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de la relación laboral acordadas en contratos colectivos o actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación tendrá un límite.

En otras palabras los miembros de la Asamblea Constituyente decretan reformas a los contratos colectivos y actas transaccionales que se han suscrito legalmente, quebrantando el principio fundamental de la autonomía colectiva en violación a los Convenios Internacionales números 87 y 98

ratificados por el Ecuador , en donde se garantiza el libre desenvolvimiento de la organizaciones sindicales.

En el “Mandato Constituyente N° 04”, expedido el 12 de febrero del 2008, se perfecciona estas violaciones, dejando constancia expresa que también se refiere a las indemnizaciones por despido intempestivo determinados en los pactos colectivos legalmente celebrados.

De esta manera, por acción intervencionista del Estado, se atenta contra el derecho Contractual Internacional, los principios fundamentales del derecho del Trabajo, que garantiza plenamente los derechos de sindicalización y de contratación colectiva, que han sido incorporados en la legislación nacional y principalmente en la Constitución de la República en su artículo 326, numeral 7 y 13 y en el Código del Trabajo.

En Mandato Constituyente N° 08 emitido el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330, del 6 de mayo que regulan la legislación laboral en algunos aspectos como las del Mandato 008 en su disposición tercera de los artículos transitorios indica “**Tercera.-** Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, 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 directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio del Trabajo y Empleo , en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del

Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

Cuarta.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales 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 directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

4.13.-LEGISLACIÓN COMPARADA

En virtud de que La contratación colectiva es abordada por legislaciones a nivel mundial me permito realizar un análisis de dos países:

La contratación colectiva en la legislación venezolana.

En cuanto a la contratación colectiva venezolana se presentan las siguientes características con lo que se regula las relaciones de trabajo, datos que son extraídos de la Ley Federal Orgánica del Trabajo:

La legislación Venezolana define en el Art. 507 de la Ley Federal Orgánica del Trabajo a la contratación colectiva, como aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores; de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones con forma a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.

Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas que ejerzan cargos de dirección o trabajadores de confianza. Lo mismo ocurre en la legislación ecuatoriana que pone un límite a la contratación colectiva, en virtud de que la misma no ampara a los representantes y funcionarios con nivel directivo. O administrativo de las entidades con finalidad social o pública o aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales; disposición que se encuentra estipulada en el Art. 247 del Código del Trabajo. Según el Art 511 y siguientes de la Ley Federal Orgánica, de Venezuela, la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes: sin embargo, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas,

por otras, a un de distinta naturaleza que consagren beneficios que en su conjunto sean mas favorables para los trabajadores, indicando en el texto de la convención, con claridad, cuales son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las clausulas modificada.

No se consideran condiciones menos favorable el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

Para el Ecuador existe preeminencia del contrato colectivo, es decir, las condiciones del contrato colectivo se entenderá incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en la convención colectiva, por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravienen a las bases fijadas en el contrato colectivo regirán estas últimas, cualesquiera que sean las condiciones convenidas en los individuales, así lo determina el Art. 244 del Código del Trabajo.

Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebren con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicara a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.

4.14.- ASOCIACIÓN CON LA QUE DEBE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO.

De conformidad con el artículo 514 de la Ley Federal de Venezuela, el empleador estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si estos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer este derecho deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.

A los fines de determinar la mayoría requerida, no se tomará en consideración a los trabajadores de dirección o de confianza.

El Código del Trabajo Ecuatoriano señala en el Art. 221, que para la celebración del contrato colectiva en el sector privado, deberá suscribirse con el Comité de Empresa. De no existir este, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa; en las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en el sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con el comité Central Único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores.

4.15.-PRESENTA DEL PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO

Según lo estipulado en el Art. 516 de la legislación laboral de Venezuela, el Sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación. Presentado el proyecto de convención colectiva, el inspector del trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fechas inmediatas, el día y la hora que señale. Si considerarse que debe formular observaciones por razones de carácter legal, así lo notificara al sindicato a los efectos de las aclaraciones o correcciones que sean necesarias.

Haya o no habido la presentación prevista, el sindicato o el empleador, conjunta o separadamente, podrá solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe de un funcionario del trabajo quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razón de conveniencia y equidad.

En nuestro país, para la presentación del proyecto de contrato colectivo se requiere que las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley,

presenten ante el inspector del trabajo respectivo, dicho proyecto, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas según lo dispone el Art. 223 del Código del Trabajo.

A continuación del contrato colectivo que señala que 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 estas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

4.16.- EN CASO DE CONTROVERSIA.

La legislación Venezolana establece que las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva solo podrá formular alegatos o poner defensa sobre la improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectuó de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer opuestas defensas, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de ocho días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro del ramo. El Lapso para apelar será de diez días hábiles. Si el ministro no decidiera dentro del lapso previsto en la ley de Procedimiento Administrativo lo hiciera en forma adversa, el sindicato podrá recurrir dentro de los cinco días siguientes ante la jurisdicción Contencioso Administrativo la que decidirá en forma breve y sumaria si la decisión definitivamente firme declare con lugar la oposición de la parte patronal, terminara el procedimiento si declare improcedente la oposición continuaran la negociaciones Para el caso de nuestro país, si transcurridos los plazos previstos (30 días), las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y solución de un tribunal de conciliación y Arbitraje, integrado por cinco vocales: el inspector del trabajo quien lo presidirá, dos vocales asignados por el empleador y dos por los trabajadores, dos suplente de cada parte.

Este tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo; esto es, los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos.

Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de los siguientes veinticuatro horas dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

En caso que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas el presidente del tribunal de Conciliación y Arbitraje convocara a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Si vencido el termino para contestar, si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentaran sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, resoluciones deberán observar lo que al respecto disponen, las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

Las resoluciones causaran ejecutoria, pero se podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el Tribunal para resolver.

4.17.-PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES.

En la Ley Federal Orgánica del Trabajo de Venezuela, a partir del día y la hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva ante a Inspectoría del Trabajo ninguno de los trabajadores interesados podrán ser despedidos, trasladado , suspendido desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa , calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrán efecto durante el periodo de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención hasta por un lapso de ciento ochenta días (180). En casos excepcionales el Inspector podrá `prorrogar la inamovilidad por noventa días (90) más. Nuestra legislación ecuatoriana también prohíbe que los empleadores despidan a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras se suscribe el contrato colectivo (Art. 233 Código del Trabajo); si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otros instrumentos, mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del contrato colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de negociación o tramitación.

INVESTIGACION DE CAMPO

4.18.-RESPONSABILIDADES DEL SINDICATO. EG

El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y el patrono respectivamente.

4.19.- DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA.

La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio de que la convención prevea

clausulas revisables en periodos menores , así lo determina el Art. 523 de la Ley Federal Orgánica de Venezuela. Nuestro Código Laboral señala que el contrato colectivo puede celebrarse: por tiempo indefinido, por tiempo fijo y por tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. Cuando en virtud de una convención colectiva se lleguen acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público ni previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal. al menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato. La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten otros ejercicios presupuestarios además del vigente deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1.- MATERIALES

En el desarrollo de la presente investigación, se ha hecho uso de algunos materiales detallados de la siguiente manera:

Se utilizó las fichas nemotécnicas, para la recolección de la información bibliográfica de los diferentes autores que hacen referencia al tema;

Para la Investigación de Campo, fue necesario el uso de llamadas telefónicas, y aplicación de las técnicas de la encuesta, y la entrevista, en los que se utilizó el cuaderno de campo.

- Recursos Humanos: en número de dos personas (el tesista);
- Recursos Económicos: los cuales han sido sufragados por el tesista y apoyo económico de terceros;
- Recursos Institucionales: Abogados libre ejercicio, dirigentes sindicales de algunas instituciones públicas.
- Recursos Informáticos: internet, documentos digitalizados, libros informáticos;
- Recursos Bibliográficos: de bibliotecas especializadas.

5.2. MÉTODOS

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que han permitido el abordaje adecuado de la problemática

de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permite la comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Por la naturaleza de la presente investigación, ésta en lo principal se acoge al **método científico**, pues como se puede observar se parte del planteamiento de hipótesis y de los objetivo, en torno a los cuales se ha desarrollado toda una base teórica, así como el estudio de campo, que han permitido los elementos de juicio necesarios para su contrastación y verificación. La presente investigación es eminentemente jurídica, ya que se concreta en la actividad del Derecho laboral y su relación con el efecto que genera en la realidad social y jurídica de los sindicatos y los sindicalizados.

5.3 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

Las técnicas utilizadas fueron:

La observación:

A las disposiciones legales, doctrina, jurisprudencia y Legislación Comparada, lo cual me posibilitó el desarrollo directo al problema investigado.

6. RESULTADOS

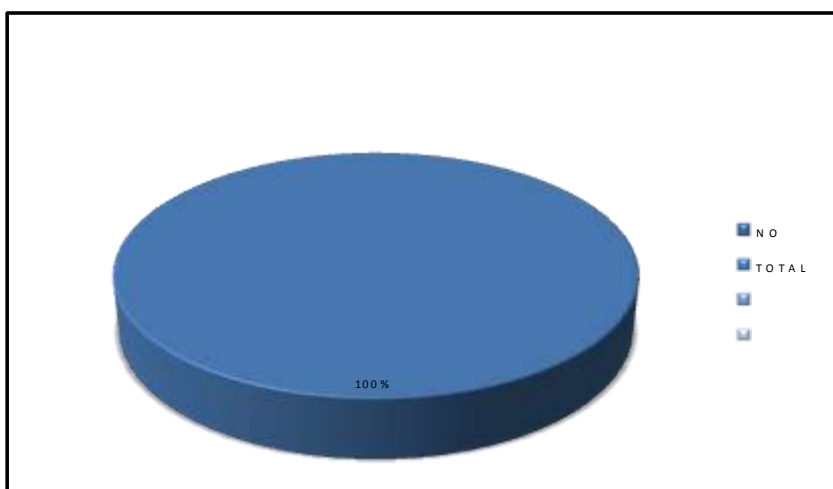
6.1.- PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

PRIMERA PREGUNTA. ¿Considera que, el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empleador y los trabajadores organizados, en el cual se establece las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores?

CUADRO N° 1

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAGE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 40 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRAFICO NRO. 1



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE

Autor: Cesar Hipólito Armijos

ANALISIS CUALITATIVO

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación DE Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador(

FENASOUPE) todos manifiestan que si porque es un convenio que se celebra con la voluntad de las partes, lo que correlaciona de manera porcentual al cien por ciento, totalizando el cien por ciento.

INTERPRETACIÓN

De esta pregunta se afirma que el contrato colectivo es un acuerdo de voluntades entre empleador y los trabajadores en el cual se establece las remuneraciones, La estabilidad y las mejoras económicas para los trabajadores.

ANÁLISIS PERSONAL

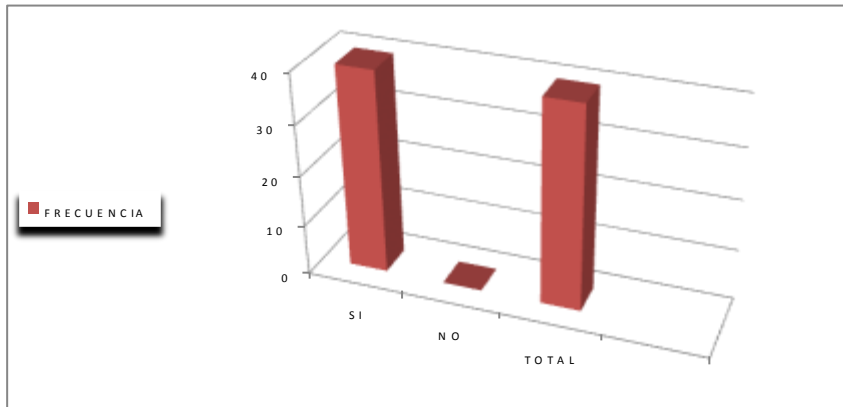
La presente pregunta me es favorable en la investigación propuesta , ya que su respuesta al ser positiva coadyuva y afianza el criterio de que el contrato colectivo es un acuerdo de voluntades entre las partes empleador (es) y organización de trabajadores con el objeto de establecer las condiciones de trabajo

SEGUNDA PREGUNTA ¿Cree usted, que las conquistas laborales que se establecieron en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público, que tienen como objeto mejorar la situación económica y la condición de empleo de los trabajadores, son derechos adquiridos?

CUADRO 2

| INDICADORES | FRECUENCIA | TOTAL |
|-------------|------------|-------|
| SI | 40 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRAFICO NRO 2



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE
Autor: Cesar Hipólito Armijos

ANÁLISIS CUALITATIVO

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación Nacional de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (FENASOUPE) el ciento por ciento de los trabajadores dirigentes encuestados manifiestan que las conquistas laborales que se establecieron en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público, que tienen como objeto mejorar la situación económica y la condición de empleo de los trabajadores, son derechos adquiridos.

De la segunda pregunta se afirma que SI, concordando que las conquistas laborales alcanzadas en los contratos colectivos que sirven para mejorar la situación económica y la condición de empleo de los trabajadores son derechos adquiridos.

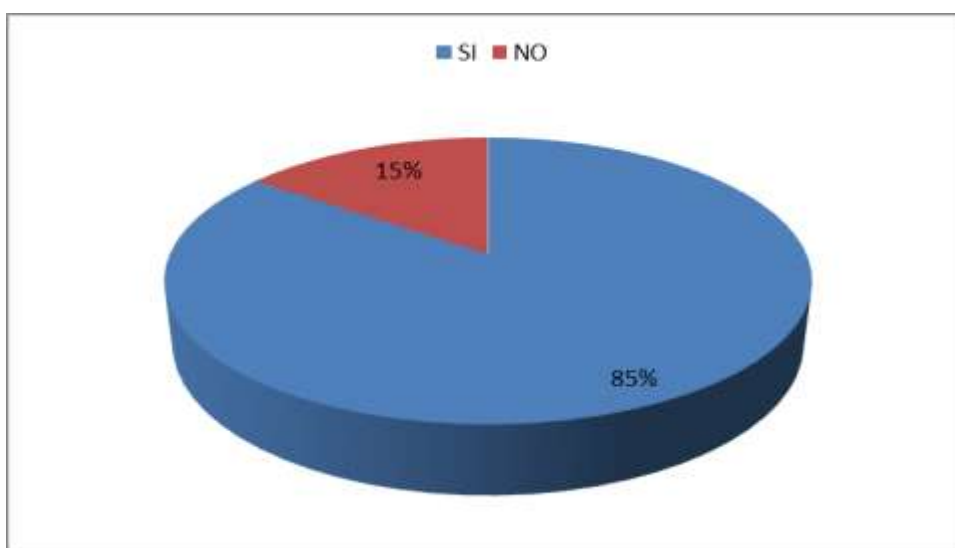
La presente pregunta es afirmativa en la investigación propuesta ya que su respuesta es positiva coadyuva y afianza el criterio de que las conquistas laborales estipuladas en los contratos colectivos que fueron firmados antes de la promulgación del Mandato Constituyente 08 y los decretos 1701 225 son derechos adquiridos

TERCERA PREGUNTA ¿Cree usted, que el Mandato Constituyente 8, el decreto Ejecutivo 1701, el decreto Ejecutivo 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, han limitado a los contratos colectivos en el sector público?.

CUADRO N° 3

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAGE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 34 | 85% |
| NO | 6 | 15% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRAFICO N° 3



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE
Autor: Cesar Hipólito Armijos

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación Nacional de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (FENASOUPE) el cien por ciento de los trabajadores dirigentes encuestados, manifiestan que si consideran que el Mandato Constituyente 8, el decreto Ejecutivo 1701, el decreto Ejecutivo 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, han limitado a los contratos colectivos en el sector público.

INTERPRETACION

De la presente pregunta el ochenta y cinco por ciento afirman que estos cuerpos legales limitan la contratación colectiva en el sector público es limitada en todo sentido de igual manera es intervenida por tercero porque estos decretos le amenaza para que cumpla, caso contrario será sancionado económicamente, civilmente, y hasta penalmente. Estas leyes que reforman la contratación colectiva en el sector público con las limitación de las indemnizaciones, la supresión de cláusulas de beneficio social y económicos, se desnaturaliza la contratación colectiva cuando se la convierte en instrumento que puede ser decidido por terceros y no por las partes o sujetos de la relación laboral precisamente.

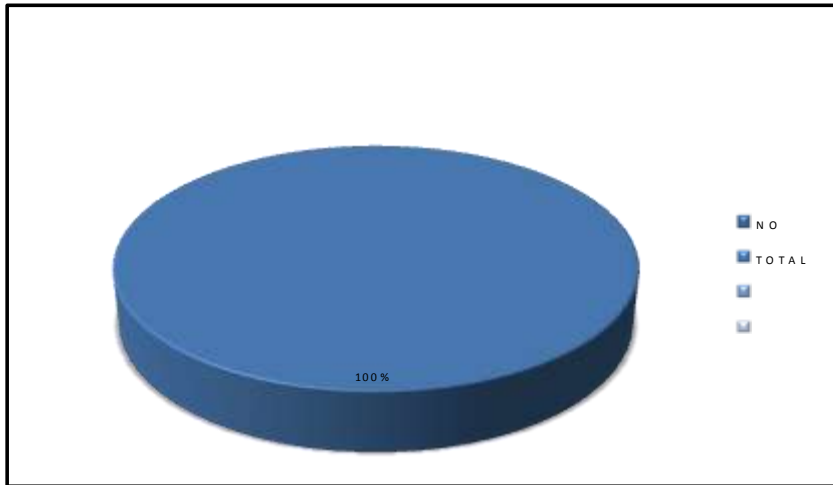
La presente pregunta es afirmativa en la investigación propuesta ya que su respuesta es positiva coadyuva y afianza el criterio de que el Mandato Constituyente 08 y los decretos Ejecutivo 1701, el decreto Ejecutivo 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, han limitado a los contratos colectivos en el sector público.

CUARTA PREGUNTA ¿ consideran usted que la contratación colectiva en el sector público se ha desnaturalizado cuando se convierte en un instrumento que puede ser decidido por los funcionarios de los ministerios de Finanzas y Relaciones Laborales, y no por las partes involucradas en la relación laboral?.

CUADRO Nº 4

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAGE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 40 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRAFICO NRO 4



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE
Autor: Cesar Hipólito Armijos

ANÁLISIS CUALITATIVO

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación Nacional de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (FENASOUPE) el cien por ciento de los trabajadores dirigentes encuestados, manifiestan que si consideran que la contratación colectiva en el sector público se ha desnaturalizada cuando se convierte en un instrumento que puede ser decidido por los funcionarios de los ministerios de Finanzas y Relaciones Laborales, y no por las partes involucradas en la relación laboral.

INTERPRETACIÓN

En la presente pregunta todas las personas encuestadas consideran que los distintos normativos dictados por el Gobierno desnaturalizan de forma y fondo la existencia de la contratación colectiva y la libre organización estipulada en la Constitución del Estado y los tratados internacionales con la OIT.

ANÁLISIS PERSONAL

Por lo expuesto y de acuerdo a los resultados de las encuestas puedo determinar que la presente interrogación es favorable en la investigación propuesta toda vez que se afirma que la contratación colectiva en el sector público se ha desnaturalizado cuando se convierte en un instrumento que

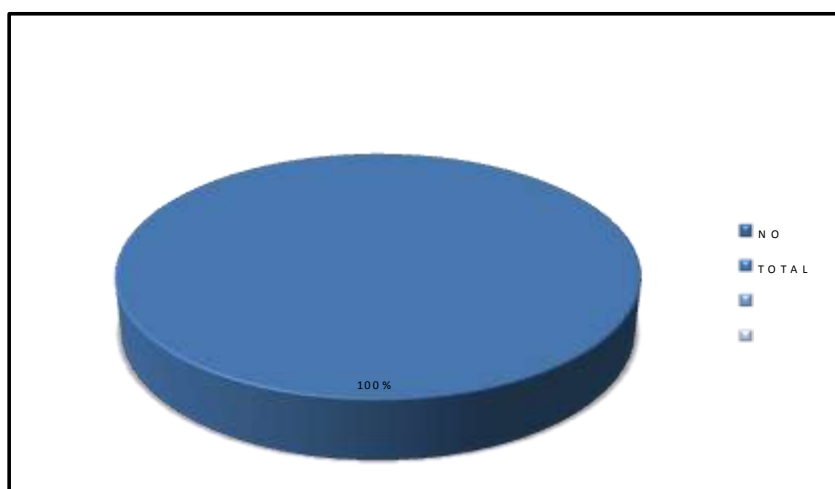
puede ser decidido por los funcionarios de los ministerios de Finanzas y Relaciones Laborales, y no por las partes involucradas en la relación laboral. Dicho de otra forma: debe existir las partes que se involucren en una discusión para llegar a acuerdos en este caso en el contrato o convenio colectivo.

QUINTA PREGUNTA ¿ A su criterio considera usted que el decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, vulneran los derechos constitucionales, de los trabajadores del sector público, como son la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva?.

CUADRO Nº 5

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAGE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 40 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRÁFICO NRO 5



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE
 Autor: Cesar Hipólito Armijos

ANÁLISIS CUALITATIVO

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación Nacional de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (FENASOUPE) el cien por ciento de los trabajadores dirigentes encuestados, considera que el decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, vulneran los derechos constitucionales, de los trabajadores del sector público, como son la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva. Porque limitan muchos beneficios consagrados en los contratos colectivos.

INTERPRETACIÓN

En la presente pregunta todas las personas encuestadas consideran que los distintos normativos dictados por el Gobierno vulneran los derechos constitucionales de los trabajadores en la contratación colectiva y la libre organización estipulada en la Constitución del Estado y los tratados internacionales con la OIT.

ANÁLISIS PERSONAL

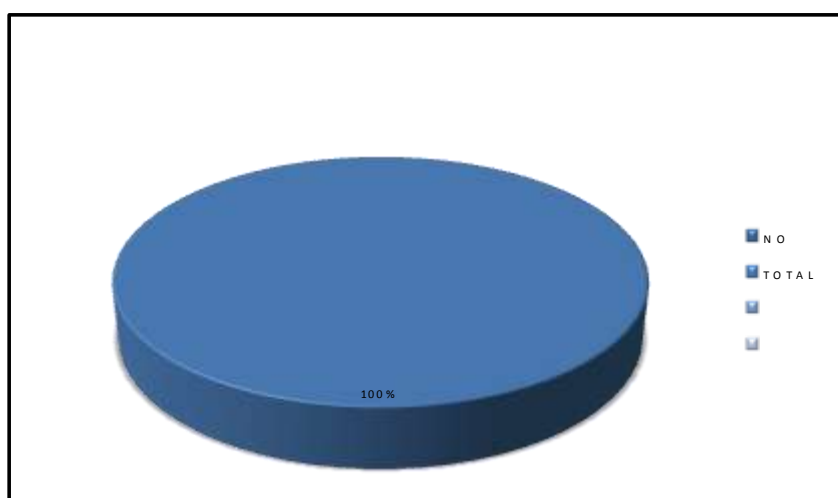
Por lo expuesto y de acuerdo a los resultados de las encuestas puedo determinar que la presente interrogación es favorable en la investigación propuesta, toda vez que se afirma que el decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, vulneran los derechos constitucionales, de los trabajadores del sector público, como son la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva.

SEXTA PREGUNTA ¿Cree usted que debe garantizarse plenamente la contratación colectiva, y que se permita a las partes; empleadora y la organización de trabajadores del sector público, decidan autónomamente las condiciones de trabajo y de relación?

CUADRO N° 6

| INDICADORES | FRECUENCIA | PORCENTAGE |
|-------------|------------|------------|
| SI | 40 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 40 | 100% |

GRÁFICO Nro. 6



FUENTE: Dirigentes Sindicales FENASOUPE
Autor: Cesar Hipólito Armijos

ANÁLISIS CUALITATIVO

De 40 encuestas aplicadas a dirigentes sindicales de la Federación Nacional de Obreros de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (FENASOUPE) el cien por ciento de los trabajadores dirigentes encuestados, afirman que debe garantizarse plenamente la contratación colectiva, y que se permita a las partes; empleadora y la organización de trabajadores del sector público, que decidan autónomamente las condiciones de trabajo y de relación, con plena libertad y de acuerdo a las necesidades de cada institución y cada lugar geográfico.

INTERPRETACIÓN

En la presente pregunta todas las personas encuestadas creen que se debe garantizarse plenamente la contratación colectiva, y que se permita a las partes; empleadora y la organización de trabajadores del sector público, decidan autónomamente las condiciones de trabajo y relación laboral dando plena libertad del derecho a la libre organización y a la contratación colectiva constante en la Constitución de la Republica y los acuerdos e internacionales como la OIT.

ANÁLISIS PERSONAL

Por lo expuesto y de acuerdo a los resultados de las encuestas puedo determinar que la presente interrogación es favorable en la investigación propuesta, toda vez que se afirma que se debe garantizarse plenamente la contratación colectiva, y que se permita a las partes; empleadora y la organización de trabajadores del sector público, decidan autónomamente las condiciones de trabajo y de relación laboral.

6.2.-PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFECIONALES DEL DERECHO.

PRIMERA PREGUNTA.- Haga un breve análisis de cómo era nuestra legislación laboral antes de las reformas de 1991.

Pese a que en las dictaduras militares de 1963 a 1977 se dictaron los denominados Decretos anti obreros que atentaron a instituciones fundamentales como el derecho de asociación sindical, la contratación colectiva de trabajo y a la huelga, la mayor parte de esas reformas fueron derogadas con el advenimiento del periodo democrático, a partir de 1978, en cuya carta Constitucional se incorpora un capítulo entero sobre el Trabajo, el mismo que contenía los principios fundamentales del Derecho Laboral, capitulo que se mantuvo prácticamente integro en la Constitución de 1998 y que de alguna manera han sido recogido en varias normas de la constitución actual, del 2008 aunque con algunas reducciones y hasta inclusiones

desafortunadas; se puede decir que para octubre del 1991 se mantenían aquellos principios enunciados y, en general, se respetaba las instituciones básicas en el orden laboral.

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿La contratación colectiva en el sector público se limitó con la Ley Reformativa a las Finanzas Públicas?

Evidentemente, y que se crea para el sector público el CONAREN, Consejo Nacional de Remuneraciones, organismo compuesto de dos representantes del Ejecutivo, los Ministros de Finanzas y de Trabajo y un “convidado de piedra”, el representante de los trabajadores, el cual no puede oponerse a la decisión mayoritaria de los ministros, este organismo se encarga de fijar las remuneraciones de los trabajadores del sector público, imponiendo condiciones a los contratos colectivos, en el sentido de que se establecen límites o toques para las remuneraciones e incluso permitiendo dejar sin efecto varios beneficios contractuales si existían una crisis económica. Este es un antecedente de nefastos mandatos de la Asamblea de Montecristi, en cuyo número 8 se permite la revisión incondicional de los contratos colectivos, todo lo cual constituye una grave violación a la Constitución y a los Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, aparte de intentados a los derechos humanos.

TERCERA PREGUNTA.- ¿De qué manera han vulnerado los derechos constitucionales con los mandatos emitidos por la Asamblea Nacional?

Los mandatos 2, 4 y 8 son un atentado al buen sentido, a la dignidad de los trabajadores, a los principios y derechos fundamentales del Derecho Laboral proclamados por la Organización Internacional del Trabajo, a los propios textos constitucionales aprobados por los asambleístas, sin percatarse que por otro lado se dejaban sin aplicación aquellos postulados. Básicamente se atenta contra la libertad de organización sindical y la contratación colectiva de trabajo, porque se imponen limitaciones a las indemnizaciones y demás beneficios económicos legalmente conseguidos, y también porque se perturba la libertad de sindicalización y se pretende revisar los acuerdos logrados por las partes de la relación laboral en los contratos colectivos lo cual es una ignominia.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cuál sería su propuesta para reformar la contratación colectiva en el sector público?

Ojalá con el término de este mandato demagógico y con el ejercicio del derecho a la resistencia, de que habla la propia Constitución, se pueda dejar a un lado las actitudes dictatoriales y de franco marginamiento del Ecuador de la juridicidad internacional en materia laboral.

Ya vendrá otros tiempos en donde los verdaderos socialistas podamos restablecer la juridicidad quebrantada y proteger los derechos de los trabajadores ahora perturbados por las actitudes reaccionarias de los personeros del Ministerio de Relaciones Laborales y del Gobierno.

ENTREVISTA

PRIMERA PREGUNTA.- Antes de la promulgación de los denominados “Mandatos, los derechos de los trabajadores estaban garantizados mediante la contratación colectiva?”

La constitución del 98 el Código del Trabajo y los Convenios Internacionales garantizaban los derechos de los trabajadores, Tanto es así que la Norma Constitucional establecía que el pacto colectivo firmado no podía ser menoscabado, disminuido ni modificado unilateralmente, con los Mandatos y la Nueva Constitución se desapareció esta norma Constitucional y a traído como consecuencia la vulneración de los derechos adquiridos por los trabajadores causándoles un incalculable perjuicio en lo económico y social.

SEGUNDA PREGUNTA.- Cuáles fueron los cambios significativos en la contratación colectiva en el sector público a raíz de la vigencia de los Mandatos, de decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, No cabe duda que con la expedición de los mandatos 2,4,8, la nueva Constitución decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080 y 098 se ha vulnerado derechos de los trabajadores se han irrespetado y lo que es peor se han violentado derechos adquiridos de los trabajadores amparados en el Código del Trabajo en el sector público, con la expedición del Decreto Ejecutivo 1701 prácticamente se extingue las organizaciones

sindicales en el sector público, esto por cuanto la Constitución establece el Amparo en la Contratación colectiva en el ámbito del sector público.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Cómo se han vulnerado los derechos constitucionales y los convenios internacionales que se refiere a la libertad sindical y a la negociación colectiva con los denominados “Mandatos” emitidos por la Asamblea Nacional?

El hecho de haberle dado a estos mandatos constituyentes efectos retroactivo respecto de la contratación colectiva y consecuentemente violentar derechos adquiridos han determinado la vulneración de los derechos de los trabajadores el contenido de los convenios internacionales en lo referente a la libertad sindical y derechos colectivos hecho este sin precedente en la historia constitucional y legal en el Ecuador lo que no se han dado ni en los gobiernos más retardatarios de la derecha, se a reflejado en este gobierno supuestamente socialista y de avanzada, originando un grave perjuicio a los trabajadores.

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cuáles serían las consecuencias más significativas de la contratación colectiva en el sector público con la revisión de los contratos colectivos?

La consecuencia más inmediata de la revisión colectiva en el sector público es la vulneración de los derechos adquiridos, disminución de las remuneraciones y la modificación unilateral de los pactos colectivos legalmente suscritos.

QUINTA PREGUNTA.- Por la vigencia de los Mandatos, la contratación colectiva en el sector público está desapareciendo.

No cabe duda que la contratación Colectiva por los mandatos, por la norma Constitucional vigente y por el Decreto Ejecutivo 1701 queda reducida a casi nada en el sector público.

SEXTA PREGUNTA.- ¿Cuál sería su propuesta para recuperar la vigencia e la contratación colectiva en el sector público.?

La única forma de resarcir en algo los derechos de los trabajadores en el sector público sería a través de una reforma Constitucional; así como también la reforma de los Mandatos Constituyentes y la derogación de los decretos 1701 y 225 emitidos por el Presidente de la República, restituyéndose así los derechos legítimamente adquiridos y que han sido vulnerados , garantizando la libertad de asociación y la contratación colectiva en él, sector público.

6.3.- ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS.

Luego del análisis realizado a las respuestas emitidas por los entrevistados se concluye que las reformas que se han dado son nefastas para la contratación colectiva de los trabajadores, en virtud de que poco a poco se ha venido menoscabando los derechos adquiridos de los trabajadores en el sector público en la primera pregunta del primer entrevistado manifiesta que las reformas introducidas en las dictaduras militares con los decretos anti obreros atentaron a instituciones fundamentales como el derecho a la asociación sindical la contratación colectiva y la huelga; sin embargo al regresar al régimen democrático se restablecieron estos derechos, posteriormente con la Ley de Reforma a las finanzas Públicas, y con la creación del CONAREN se limitó la contratación colectiva en el sector público ya que se encarga de fijar las remuneraciones del sector público y condiciona a los contratos colectivos al ponerse límites o topes para las remuneraciones ; esto sirvió como un antecedente para que se dicten los denominados Mandatos en especial el número 8 que permite la revisión de los contratos colectivos.

Coinciden los dos entrevistados en se han vulnerado los principios y derechos fundamentales del derecho laboral establecidos en los convenios Internacionales al emitir los denominados Mandatos Constituyentes, pues se atenta contra la libertad de organización sindical al establecer límites o topes en la indemnizaciones y en otros beneficios económicos; violentando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Para el segundo entrevistado indica que con la emisión de los Mandatos, los Decretos Ejecutivos 1702 y 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, se eliminan las organizaciones sindicales en el sector público, pese a que la actual Constitución ampara la contratación colectiva en el sector público

En lo que se refiere a la revisión de los contratos colectivos fue nefasta en virtud que se modificó unilateralmente dichos contratos, pues se dejó sin efecto el valor jurídico a los contratos colectivos sin tener la posibilidad de impugnar sobre los derechos de los trabajadores inculcados en estos decretos.

Los entrevistados coinciden en que se debe reformar la Constitución, los Mandatos y derogarse los decretos ejecutivos emitido por el actual mandatario, de esta manera restituir los derecho legítimamente adquiridos, garantizando la libertad de asociación y la contratación colectiva.

7. DISCUSIÓN

7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS:

Dentro de la investigación jurídica llevada a efecto cuyo tema el decreto ejecutivo nº 1701 publicado en el registro oficial Nro. 592 de fecha 18 de mayo del 2009; viola los derechos adquiridos mediante contrato colectivo de los trabajadores del sector público.

Se plantearon los siguientes objetivos:

Determinar si las conquistas de los trabajadores del sector público mediante contratación colectiva son vulneradas.

Al realizar un estudio jurídico y de acuerdo a los resultados de las encuestas, y en base a la doctrina se determina que las conquistas de los trabajadores del sector público, conseguidos en los contratos colectivos son vulneradas.

Determinar si las conquistas obtenidas mediante contratos colectivos en el sector público son derechos adquiridos para los trabajadores.

Los mandatos constituyentes los Mandatos, los Decretos Ejecutivos 1702 y 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, referente a la contratación colectiva en el sector público, atenta contra los derechos de los trabajadores consagrado en la propia Constitución de la Republica y en los convenios internacionales ratificados por el Ecuador al establecer límites a las indemnizaciones por supresión de partidas, renuncias voluntarias o retiro voluntario y por despido intempestivo eliminación de algunos derechos económicos de los trabajadores.

Investigar los efectos jurídicos económicos y sociales que producen la aplicación del mandato constituyente 08 y el decreto 1701 de la Presidencia de la República en lo que respecta a los derechos adquiridos de los contratos colectivos.

7.2.- CONTRASTACION DE LA HIPÓTISES

Del análisis crítico jurídico y analítico del Mandato N° 8 y el Decreto Ejecutivo 1701 modificado por el Decreto Ejecutivo 225 así como la investigación de campo efectuada a Dirigentes de FENASOUBE como las entrevistas efectuadas a profesionales del Derecho Laboral, se determina que el Mandato N° 8 el Decreto Ejecutivo 1701 modificado por el Decreto Ejecutivo 225, con la eliminación de algunas conquistas obtenidas por los trabajadores mediante Contrato Colectivo, se demuestra que se esta violando el normativo estipulado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución del Ecuador, que indica que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Así como los acuerdos internacionales de la OIT ratificados por el Ecuador.

7.3.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La Constitución de la Republica en su Art. 326 numeral 13 establece que Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. De igual manera en el numeral 2 del mismo artículo establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula estipulación en contrario. El numeral 7 garantiza el derecho a la libre organización; el numeral 10 que determina el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos; el Art. 66 numeral 2 establece derecho a una vida digna, que asegure su salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

De igual forma el estado reconoce el Convenio Internacional Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, adoptado por la Conferencia de la OIT el 1 de julio de 1949 y ratificado por el Ecuador.

Con los antecedentes expuestos se determina la necesidad de que se derogue el Decreto Ejecutivo N° 1701 publicado en el registro oficial N° 592 de fecha 18 de mayo del 2009; y modificado por el Decreto Ejecutivo 225.

8.- CONCLUSIONES

Finalizado el presente trabajo de investigación me permito poner en consideración las conclusiones a las cuales se allegado, tomando en consideración todos y cada uno de los aspectos descritos en la presente tesis, empezando por revisión de literatura, los resultados de los análisis e interpretación de las encuestas, entrevistas, así como las verificaciones de los objetivos planteados y la contrastación positiva de la hipótesis:

PRIMERA.-

La Ley 133 publicada en el año 1991, instituye la norma para constituir una asociación profesional al fijar un mínimo de trabajadores /ras para conformarlo; esta disposición afecta a la institución central del derecho colectivo laboral, que es la contratación colectiva, pues menos trabajadores pueden acceder a la a la formación de asociaciones profesionales y por ende, a la firma de los contratos colectivos, que es la institución a través de la cual se constituye la equidad en materia laboral.

SEGUNDA.-

En la disposición transitoria tercera del Mandato 008 aprobados por la Asamblea Constituyente del 2007, dejan sin efectos conquistas laborales intangibles e irrenunciables; por lo tanto atentan a los derechos fundamentales de los trabajadores, según constan en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, sin tomar en cuenta que en el Ecuador se encuentran ratificados y vigentes dos Convenios Internacionales aprobados por la OIT, el numero 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización, para todos los trabajadores, sin discriminación alguna, obreros o empleados, del campo o de la ciudad, del sector privado o del sector público, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, adoptado por la Conferencia de la OIT el 1 de julio de 1949 y ratificado por el Ecuador.

Los Mandatos 002 y 004 emitidos por la Asamblea Constituyente de Montecristi, pone límites a los montos de indemnizaciones por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de

los servidores y trabajadores del sector público así como limita el pago de indemnizaciones por despido intempestivo del trabajador del sector público, vulnerando de esta manera la contratación colectiva en el sector público, ya que los derechos de los trabajadores son parte de los Derechos Humanos ; y por tanto los tratados o convenios sobre derechos humanos están sobre las leyes secundarias según lo dispone el Art. 424 de la Constitución del Estado.

La prohibición de pactar con los trabajadores en la Contratación Colectiva, o Acta Transaccional la entrega gratuita o subsidiada de los servicios y bienes que produce la Institución del Estado; disposiciones que violentan las garantías constitucionales relativas a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos al servidores y trabajadores públicos, consagradas en la Constitución de la República del Ecuador.

En enero del 2009 el presidente de la República se fundamenta en la tercera transitoria del mandato 008 emite el decreto 1701 donde se dispone eliminar todos los Art. de los Contratos Colectivos considerados como privilegios .en el 2010 dicta el decreto 225 que modifica al decreto 1701. Posteriormente el ministro de Relaciones laborales emite el acuerdo ministerial número 0080 el mismo que regula la contratación colectiva fijando los techos de sueldo y de los beneficios sociales que tiene el trabajador. En el 25 de abril del año 2011, el Ministerio de Relaciones Laborales dicta la resolución N° 098 en iguales condiciones que el acuerdo 0080 agregando además el congelamiento de las remuneraciones de los trabajadores que tienen un sueldo superior a lo establecido en las tablas ocupacionales del trabajador del sector público.

Estos Decretos y Acuerdos Ministeriales que limitan la negociación Colectiva, que eliminan derechos adquiridos, que mandan a clasificar a los servidores públicos que quedarán sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, y de los que continuarán amparados al Código del Trabajo, modifica en forma unilateral la situación jurídica de los servidores y trabajadores el sector público que están debidamente regulados en la Constitución. A esto se suma la dificultad que significa la firma y legalización de un contrato colectivo, pues en la

negociación interviene el Estado por intermedio de los Ministerios de Relaciones Laborales y Finanzas, combatiéndose en juez y parte.

Los cambios a menudo profundos, de la legislación laboral en el Ecuador han afectado negativamente a los trabajadores que se sienten afectados en sus derechos fundamentales. La normativa en materia de relaciones laborales resulta claramente insuficiente desde los principios y perspectivas de la OIT. Si bien no se han suprimido totalmente los contratos colectivos en el sector público o no se han anulado todas las normas, estos quedan afectados definitivamente. Estas conquistas conseguida mediante la lucha de los trabajadores organizados ha sido vulnerada, pues pudieron utilizarse otros mecanismos como la persuasión para que se renegocien los contratos que contengan condiciones excesivas.

9.- RECOMENDACIONES

Culminado el presente trabajo de investigación, me permito sugerir las siguientes recomendaciones:

PRIMERA.-

Es importante restablecer el derecho que tienen los trabajadores para conformar una organización sindical, sin poner límites en cuanto al número de trabajadores que integren la misma.

Reivindicar las conquistas laborales relativas a la inrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos reconocidos al servidor y trabajador público consagradas en la Constitución del Estado.

SEGUNDA.-

Reconocer que son las partes de la relación laboral las que deben decidir sobre los beneficios de los contratos colectivos mas no la intervención de terceros que ha permitido la disminución de los derechos de los trabajadores.

TERCERA.-

Las partes de la relación laboral son las indicadas para fijar las políticas salariales , y los criterios de remuneración de las entidades e instituciones del sector público incluso en aquellas sociedades en las cuales el Estado es accionista mayoritario, no ningún otro organismo. si bien es cierto se está imponiendo normas para el sector público es decir para las empresas del Estado, el cual se convierte en el empleador, sus representantes, sus personeros de aquellas han celebrado contratos colectivos legítimamente es indispensable que se espere la siguiente negociación o se legisle para que en el futuro se eviten determinados Excesos o abusos , que pueden existir en las siguientes negociaciones de los contratos colectivos de trabajo.

Los patronos han tenido en el despido intempestivo un mecanismo de represión , particularmente en contra de los obreros sindicalizados, por lo que es necesario encontrar un mecanismo que frene este comportamiento de la patronal, y, uno de los mecanismos efectivos es establecer un monto

superior de indemnización , esto no busca fijar indemnizaciones millonarias sino encontrar un mecanismo de defensa del puesto de trabajo.

CUARTA.-

El convenio 98 de la OIT no discrimina a los trabajadores del sector público sino que más bien reconoce sus derechos, por tanto, las reformas introducidas en nuestra legislación laboral en las dos últimas décadas deben ser reformadas en su totalidad, tomando en cuenta la libertad de sindicalización y de protección que tiene la contratación colectiva en general.

QUINTA.-

Con la investigación realizada se determina la necesidad de incluir la derogatoria del Decreto 1701, para garantizar plenamente la contratación colectiva en el sector público, que permita que las partes de la relación, esto es a los empleadores y las organizaciones de trabajadores que decidan autónomamente las condiciones de trabajo.

9.1.- PROPUESTA JURIDICA.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que es deber de la Asamblea Nacional velar por el respeto a los principios fundamentales de la Constitución del Estado.

Que es deber de los poderes del Estado cumplir con los convenios internacionales.

Que la Constitución del Estado reconoce a los ciudadanos el derecho al buen vivir.

Que el estado reconoce el Convenio Internacional Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, adoptado por la Conferencia de la OIT el 1 de julio de 1949 y ratificado por el Ecuador.

Que el Decreto Ejecutivo N° 1701 publicado en el registro oficial N° 592 de fecha 18 de mayo del 2009; y modificado por el Decreto Ejecutivo 225, referente a la contratación colectiva en el sector público, atenta contra los derechos de los trabajadores consagrado en la propia Constitución de la Republica y en los convenios internacionales.

En uso a las facultades que le concede el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución del Estado y el artículo 84 del mismo cuerpo legal, expide lo siguiente.

Art. 1 derogase el Decreto Ejecutivo N° 1701 publicado en el registro oficial N° 592 de fecha 18 de mayo del 2009; y modificado por el Decreto Ejecutivo 225.

La presente derogatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado y suscrito en la Sede de la Asamblea Nacional, en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 2 días del mes de enero del 2012.

PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIO DE LA ASAMBLEA NACIONAL

10.-BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones enero del 2005

CÓDIGO DEL TRABAJO Corporación de estudios y publicaciones enero del 2005

CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.

Wikipedia, la enciclopedia libre

GALARZA V Germán “CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL”

CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES -CODIGO CIVIL

DICCIUNARIO JURIDICO ELEMENTAL Guillermo Cabanellas de torres

BEJARANO, José Joaquín y JARAMILLO , Tito: “El Contrato Colectivo “Ediciones CECIPP .Quito Ecuador, 1985

Fiel Magister 7.2. Corporación Myl. 2009. Área Laboral y seguridad social: normativa Legal Comparada ley Federal del Trabajo.

CARNELUTTI, Francesco: Teoría del Reglamento Colectivo. Padova. 1936

RODRIGUEZ PIÑEIRO: Eficacia General del Convenio Colectivo: Sevilla España. 1960.

Cevallos Vázquez María Elena.- LEGISLACION LABORAL Vol. I Universidad Técnica Particular de Loja, impreso en talleres de la U.T.P.L, 1998.

11.- ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

ENCUESTA.

1.- ¿Considera que, el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empleador y los trabajadores organizados, en el cual se establece las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores?

Sí No

2.- ¿ Cree usted, que las conquistas laborales que se establecieron en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público, que tienen como objeto mejorar la situación económica y la condición de empleo de los trabajadores, son derechos adquiridos?.

Sí No

3.- ¿Cree usted, que el Mandato Constituyente 8, el decreto Ejecutivo 1701, el decreto Ejecutivo 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, han limitado a los contratos colectivos en el sector público?.

Sí No

4.-¿ consideran usted que la contratación colectiva en el sector público se ha desnaturalizado cuando se convierte en un instrumento que puede ser decidido por los funcionarios de los ministerios de Finanzas y Relaciones Laborales, y no por las partes involucradas en la relación laboral?.

Sí No

5.-¿ A su criterio considera usted que el decreto 1701, el decreto 225, los acuerdos ministeriales 080, 098, vulneran los derechos constitucionales, de los trabajadores del sector público, como son la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva?.

Sí No

6.- ¿Cree usted que debe garantizarse plenamente la contratación colectiva, y que se permita a las partes; empleadora y la organización de trabajadores del sector público, decidan autónomamente las condiciones de trabajo y de relación?

Sí No



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Proyecto DE TESIS DE GRADO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TITULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURIDICAS**

TEMA

**EL DECRETO EJECUTIVO Nº 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO
OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS
DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.**

DIRECTOR

AUTOR.-

CÈSAR ARMIJOS.

Loja – Ecuador

TEMA

EL DECRETO EJECUTIVO Nº 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

PROBLEMATICA.

La humanidad se desenvuelve fundamentalmente en el marco socio-económico jurídico, y la economía de los pueblos es la riqueza, la cual se fomenta a base del trabajo de sus habitantes, lo que significa que todo gira alrededor del aparato productivo y los elementos que le constituyen, que son los medios de producción, las fuerzas de productivas y la relaciones de producción, representado por los empresarios que se constituyen como empleadores y los trabajadores que son quienes venden su fuerza de trabajo para devengar un salario, que le servirá para el sustento diario para él y su familia.

Desde que el hombre deja de ser nómada en una época determinada, las relaciones de producción de la sociedad primitiva el paso de la edad de piedra a la de los metales provoco una profunda revolución en la vida de la sociedad primitiva, surge por lo tanto el nacimiento de dos grandes ramas de la producción , la ganadería y la agricultura y posteriormente la especialización en ciertos oficios nace la industria artesanal como la alfarería ,la fundición , el arte textil, pasando de las relaciones de la propiedad colectiva o comunal a la propiedad privada, simultáneamente al intercambio de la propiedad dentro de la comunidad primitiva surge la esclavitud la primera forma de sociedad clasista como resultado de la desintegración del régimen comunal primitivo imponiéndose la desigualdad social entre los ricos y pobres, esta forma de explotación representaba un modo de obligar coercitivamente a trabajar. Posteriormente nace el modo de producción feudal, su aparición fue un fenómeno natural del desarrollo económico, el feudalismo fue un sistema

específico de explotación de los productores directos, personalmente subordinados a los señores feudales, que tiene como cimiento el predominio de la propiedad feudal. Al nacimiento de la industria surge un nuevo modo de producción como es el capitalismo que se caracteriza por predominar un régimen burgués, donde la explotación de los trabajadores acentuada especialmente en el pago de salarios paupérrimos en algunos casos la jornada de trabajo se extendía a dieciséis horas.

Esta situación propicio la organización de agrupaciones obreras que estuvieron relacionada con el movimiento socialista, dando lugar a que los trabajadores se organicen en sindicatos tanto en Europa como en Estados Unidos, y a base de lucha traten de conseguir mejores condiciones de vida .esta lucha que en Europa cobra fuerza a fines del siglo XVII y principios del siglo XIX a través de presiones y huelgas por parte de los trabajadores agrupados logren que sus empleadores firmen acuerdos en los cuales se estipulaban, el aumento de sus remuneraciones, rebajas de las horas de labor seguridad y estabilidad, En la ciudad de Chicago, importante zona industrial del país, la mayoría de trabajadores eran inmigrantes y sus horarios se extendían hasta dieciséis horas. En 1884 la Confederación de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá emprende la lucha abierta para lograr la reducción del horario de trabajo y luego de algunas reuniones y manifestaciones resolvieron que el día laboral de ocho horas entraría en vigencia desde el 1 de mayo de 1886, en esta histórica fecha se realizó una manifestación que fue encabezada por Albert Parsons quien logró reunir a sesenta y cinco mil obreros, en los días siguientes, la huelga se generalizo en la mayoría de las fábricas de todo el país, el día 4 en una manifestación convocada por los dirigentes en la plaza Haymarket se efectuó una arremetida por la policía disparando a diestra y siniestra contra los trabajadores. Estas luchas que ofrendaron su vida varios trabajadores en la persecución de conseguir mejores condiciones de vida.

En el Ecuador la situación de los obreros en los primeros años del siglo XX tenía un panorama similar a la norteamericana, a finales del siglo XIX, se formaron las primeras organizaciones obreras, en 1896 la Confederación Obrera del Guayas, en 1892 la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha en

1906 el Centro de Obreros Católicos. El 15 de noviembre de 1922 se desencadenó la huelga Nacional de Trabajadores que terminó en masacre. Sobre Cruces Sobre el Agua en Guayaquil.

Esta lucha de los trabajadores da lugar que se reconozcan algunos derechos y se expida el Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938¹⁸ por el régimen dictatorial del general Alberto Enríquez Gallo que luego de ser declarado vigente por la Asamblea Constituyente del 10 de agosto de 1938, fue promulgado en el registro oficial N° 78 al 81, correspondiente al 14 al 17 de noviembre del mismo año¹⁹. Con la expedición del Código del Trabajo aparece la contratación colectiva, trasplantada de la legislación Mexicana permaneciendo relegada y en el olvido hasta la mitad del siglo veinte en que se comenzó a utilizar como medio para alcanzar reivindicaciones para los trabajadores de la, industria, la actividad minera y los servicios de ferrocarriles.

Con la implementación de la política neoliberal en el Ecuador se ha tenido que realizar una serie de ajustes, no solo en el campo económico sino también en lo político, jurídico y laboral, en este contexto los distintos gobiernos han tratado de alguna forma de mantener la explotación de sus trabajadores en beneficio de los grandes empresarios empleadores; a pretexto de superar la crisis y crear condiciones para el desarrollo. Estas medidas de corte neoliberal han favorecido a un reducido grupo de empresarios que siendo dueños de la economía del país han provocado mayor crisis y recesión con efectos negativos en la gran mayoría de la población, en especial a la clase trabajadora que tiene que soportar una marcada pobreza con un salario que no alcanza a cubrir incluso la canasta básica para la alimentación y sustento de su familia, y de esta manera no se cumple con el precepto Constitucional de que el obrero y su familia tenga una vida decorosa .

Uno de los mayores empleadores en el Ecuador es el Estado, los trabajadores han participado en forma directa en el desarrollo del país y el mantenimiento de la democracia representativa, sin embargo todos los gobiernos han tratado de

¹⁸ SAMANIEGO CASTRO Víctor H, "derecho Laboral" UNL, año 2006, pág. 28.

¹⁹ SAMANIEGO CASTRO Víctor H, "derecho Laboral" UNL, año 2006, pág. 28.

mantener a los trabajadores con remuneraciones bajas despojándoles de sus derechos, dictando distintas leyes y normas que lesionan los derechos de los trabajadores, en una clara violación a los preceptos constitucionales, y convenios internacionales con la OIT, reconocidos y ratificados por el Ecuador.

Los contratos colectivos de trabajo en un momento se transformaron en una base principal para conseguir que los trabajadores alcancen nuevos derechos y aspiraciones, pero en el transcurso del tiempo los gobiernos anti obreros como el de Rodrigo Borja; León Febres Cordero, y otros que se han turnado en el poder fueron debilitando su fuerza, promocionando la división, poniendo dificultades, como el aumento del número de trabajadores para formar el sindicato de quince a treinta trabajadores y lo que es más, los trámites difíciles y burocráticos para firmar los contratos colectivos, esto dio lugar a que los trabajadores organizados en sindicatos de gran poder o sea los que podían presionar a los gobiernos con huelgas que significaban la interrupción de ingresos para el país, puedan tener mejores conquistas no así en los sindicatos que no podían presionar de la misma manera.

A finales del año 2007, en nuestro país se instala la Asamblea Nacional Constituyente que fue nombrada por el pueblo por intermedio del voto popular, para que dicten una nueva Carta Política y reforme la Institucionalidad del Estado. Sus atribuciones constan en la Ley Orgánica de la Asamblea Constituyente dictado por la misma Constituyente, la misma que tenía facultades legislativas, esto es, la posibilidad de reformar leyes secundarias vigentes.

Dicha Asamblea Constituyente aprobó el mandato 002²⁰, en el cual se establecen los montos de las indemnizaciones por supresión de partidas, renuncias o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, y servidores públicos y personal docente, trabajadores del sector público. En forma automática a los contratos colectivos del sector público cuyas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo se encuentren vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas Posteriormente emite el mandato 004⁴ el que pone límites al pago de indemnizaciones en el sector público por despido intempestivo. El 30 de abril

²⁰ RO N° 273 suplemento de fecha 14 de febrero del 2008

del 2008, se aprueba el mandato 008 en cuya disposición transitoria tercera, ajusta estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que bajo de cualquier denominación naturaleza o estructura jurídica el Estado o sus instituciones tiene participación accionaria mayoritaria o de aportes directos de recursos públicos²¹.

Exactamente un año después, el 30 de abril del 2009, el Presidente de la República mediante Decreto Ejecutivo No. 1701²² dicta normas con las cuales deben regirse la negociación de la contratación colectiva, sin haber cumplido con el proceso de dialogo social, estipulada en la cuarta disposición transitoria del mandato 08. En este contexto se vulnera algunos derechos laborales humanos de los trabajadores, como el derecho a libre organización, el derecho a que los trabajadores sean reconocidos económicamente por su antigüedad en el servicio, que tenga un reconocimiento a sus méritos, en caso de fallecimiento del trabajador sea un hijo quien se encargue del sustento de la familia, reconocimientos como: subsidio familiar, de educación, de transporte, de comisariato, así como las ayudas económicas para actividades de la organización sindical que se desarrolla en beneficio de los trabajadores, así como a los distintos tratados internacionales firmados entre Ecuador y la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) en especial los tratados 87 y 98 que hacen referencia a la libertad sindical, protección del derecho de sindicación y a la negociación colectiva.²³

Con estas reformas laborales ya no será posible las conquistas en la contratación colectiva, las organizaciones sindicales serán sometidas a las imposiciones de las autoridades públicas y todos los derechos y principios logrados a través de la organización y lucha de los trabajadores quedarán como expresiones reivindicativas frustradas.

En este contexto es importante conocer las repercusiones socio-jurídicas en los trabajadores del sector público que ocasione por la aplicación del mandato 008 y los decretos Ejecutivos 1701 y 225, que vulnera la garantía Constitucional de la contratación colectiva, la irrenunciabilidad de los

²¹ RO N° 261 suplemento de fecha 28 de enero del 2008.

²² RO N° 273 suplemento de fecha 14 de febrero del 2008

²³ WIKIPEDIA enciclopedia libre

derechos adquiridos consignados en el artículo 326 de la Constitución del Estado, y realizar un estudio jurídico en materia laboral con la finalidad de diferenciar cuales son las conquistas de los trabajadores consignados en los contratos colectivos considerados como derechos adquiridos y que según lo estipulado en la Constitución de la República son de carácter irrenunciables, así como los acuerdos de la OIT. (Organización Internacional del Trabajo)

Luego del análisis minucioso proponer la derogatoria de los decretos 1701 y 225 considerando que lesionan los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución del Estado.

JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACION ACADEMICA

De conformidad con la Ley de Educación Superior y su Reglamento, el Estatuto Orgánico y el Reglamento General de la Universidad Nacional de Loja previo a la obtención de Grado de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales de Justicia del Ecuador, es necesario realizar un trabajo de tesis de investigación relacionada con problemas jurídicos de actualidad y trascendental importancia; y, en cumplimiento con la legislación universitaria estimo realizar el proyecto de investigación en el ámbito laboral titulado EL DECRETO EJECUTIVO Nº 1701 PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NRO. 592 DE FECHA 18 DE MAYO DEL 2009; VIOLA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS MEDIANTE CONTRATO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.

JUSTIFICACION SOCIO JURIDICO

El planteamiento de este problema va con el fin de comprobar las controversias jurídicas que se presenta en la legislación laboral ecuatoriana con respecto a los derechos adquiridos consignados en los Contratos Colectivos de trabajo celebrados entre las instituciones públicas y los sindicatos de trabajadores. Así como determinar los efectos de carácter económico y social que ocasiona la aplicación del mandato 08 de la

Asamblea Constituyente y el decreto presidencial 1701 relacionando esta aplicación con las normas constitucionales y el Código del Trabajo, por tal motivo justifico la formulación de este problema.

Es importante, porque dentro de esta problemática se observan las características de alcance laboral, económico y social, revestido de importancia en el ámbito eminentemente social, que se verá reflejado en el desarrollo social, respecto a la clase obrera ecuatoriana.

Considero que este proyecto de investigación, se justifica en razón de la problemática planteada, donde los contratos colectivos que están amparando a los trabajadores del sector público, instrumentado por los mandatos constituyentes y el decreto 1701 eliminan algunos derechos y beneficios pactados, y que es una violación a la característica que tiene la convención colectiva de trabajo, que no se puede suprimir o suspender los derechos, garantías y beneficios pactados.

Se deduce en tanto que la problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica para ser investigada en procura de medios alternativos de carácter jurídico social.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

- ✓ Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico, de la legislación laboral, específicamente del *Código del Trabajo en relación a la contratación Colectiva de los trabajadores del sector público.*

OBJETIVOS ESPÈCIFICOS.

- ✓ Determinar si las conquistas de los trabajadores del sector público mediante contratación colectiva son vulneradas por el mandato 08.
- ✓ Determinar si las conquistas obtenidas mediante contratos colectivos en el sector público son derechos adquiridos para los trabajadores.

- ✓ Investigar los efectos jurídicos económicos y sociales que producen la aplicación del mandato constituyente 08 y el decreto 1701 de la Presidencia de la República en lo que respecta a los derechos adquiridos de los contratos colectivos.

HIPOTISIS.

El mandato 08 y su reglamento de aplicación de la Asamblea Constituyente, y el decreto Ejecutivo 1701, violan los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución de la República y los Tratados Internacionales.

MARCO TEORICO.

El trabajo se ha constituido como la principal herramienta de desarrollo y evolución, que permite al ser humano a obtener los medios necesarios y el sustento diario que le permita sobrevivir, garantizando a la prosperidad individual y colectiva.

Es incuestionable, que mediante el trabajo, el hombre interactúa con la naturaleza, genera historia, se transforma así mismo y modifica su entorno, desde los principios de la humanidad, por su naturaleza, iniciativa y supervivencia, el hombre cazaba, pescaba o realizaba cultivos para cubrir su necesidad de obtener recursos para su subsistencia, en estos días dominados por la tecnología, he invadidos por un sinnúmero de restricciones y ocupaciones, el trabajo sigue teniendo la misma connotación, que en la época de nuestros antecesores. Se entiende como trabajo: “a toda ocupación dentro de la licitud, que involucra el esfuerzo humano, físico e intelectual, cuyo fin es obtener la riqueza, dada que es susceptible de valoración económica por los resultados, tiempo o tareas empleados. Una definición formal de trabajador podemos citar es: “La persona que se compromete la prestación de un servicio, o a la ejecución de un obra, dependiendo naturalmente de otra”.²⁴

²⁴ SAMANIEGO CASTRO Víctor H, “derecho Laboral” UNL, año 2006, pág. 46

En efecto la introducción de la máquina a vapor en la segunda revolución industrial en las actividades productivas dio origen a la gran industria, que cada día se aplica con nuevos descubrimientos de la ciencia y de la técnica, con la gran industria aparece la necesidad de acumulación de capitales y la concentración de ingentes masas de obreros, formadas en su mayoría, por personas que emigraban de los campos a las metrópolis en busca de empleo es decir del agro a la fábrica y de propiedad de quienes aportaban con el capital económico. En la edad media en Europa como una manifestación mercantil capitalista, se establecieron almacenes en las casas de los burgueses, lo que favoreció el crecimiento del comercio; Previo al advenimiento del feudalismo el trabajador era dueño de los medios de producción, producción mercantil simple. Más adelante en la sociedad feudal el artesano requirió de emplear aprendices

En la etapa de manufactura como modo de producción capitalista, el antiguo comerciante, se apropió de las máquinas, desalojando al artesano de sus talleres. La vida de los obreros se deterioraba rápidamente, por las condiciones de trabajo deprimentes y horas de labor excesiva que se exigían; Inclusive, se aplicaron técnicas de represión, llegando a marcarse con hierros candentes a todo aquel que fuere sorprendido huyendo del trabajo.

Posteriormente, en la instauración del capitalismo se adoptaron técnicas de organización de los dependientes y de los conocimientos profesionales, adueñándose a la vez de la producción del trabajador, en la búsqueda de rendimiento y utilidades económicas; Podemos decir: la técnica del “fordismo”, especialización y división del trabajo para la producción en serie, el sistema japonés de producción “Justo a tiempo”. En los años sesenta se presenta la especialización e intercambio de la producción, de la mano con la revolución científica técnica, la cual marca la brecha, entre las naciones desarrolladas que investigan y compran aquellas en vías de desarrollo en calidad de subordinadas.

En nuestros días, es común el desplazamiento de la mano de obra calificada y fuga de capacidades hacia otras latitudes, como España, Estados Unidos, Italia, en busca del sueño de la realización y alcance de un mejor bienestar

material. Las causas que dan origen al problema de la desocupación y otros derivados de este proceso son especialmente: la falta de fuentes de trabajo, la falta de libertad para la inserción laboral, la discriminación, explotación y violación de los derechos del trabajador.

Con la lucha de los trabajadores el estado se orientó, en un primer momento a satisfacer las exigencias propias del obrerismo e hizo de la protección del obrero el objeto cardinal de las nuevas leyes para luego irse extendiendo a favor de otras clases de trabajadores campesinos mujeres y niños.

A la promulgación del Código del Trabajo, la firma de Convenios Internacionales con la OIT, y el reconocimiento del contrato colectivo ha ocasionado que tanto empleador como trabajadores armonice la relación obrera patronal.

Aquí nace el derecho al trabajo que se caracteriza por la intervención administrativo porque órganos y procedimientos especiales de la administración pública previene la violación de la ley laboral, controla el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y empleadores y resuelven varios de los conflictos que se originan y plantean en el mismo campo laboral.

Las Leyes Laborales aparecen por primera vez como tales el 5 de marzo de 1903 con la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en los establecimientos de comercio e industrias, posteriormente se dictaron en forma sucesiva leyes sobre varias cuestiones relativas al trabajo, la recopilación de estas leyes sirvieron de base a la expedición del Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938 por el régimen dictatorial del General Alberto Enríquez Gallo sin embargo no entro en vigencia porque antes que se publicara en el Registro Oficial el 10 de agosto de 1938 se reunió la Asamblea Constituyente y luego de barias deliberaciones dicto el Código del Trabajo el 18 de noviembre de 1938. Fue promulgado en el Registro Oficial N° 78 al 81 correspondiente del 14 al 178 de noviembre del mismo año.²⁵ Con la expedición del Código del Trabajo aparece la contratación colectiva,

²⁵ SAMANIEGO CASTRO Víctor H, "derecho Laboral" UNL, año 2006, pág. 28

trasplantada de la legislación mejicana permaneciendo relegada y en el olvido hasta la mitad del siglo veinte en que se comenzó a utilizar como medio de alcanzar reivindicaciones para los trabajadores de la, industria, la actividad minera y los servicios de ferrocarriles.

METODOLOGIA.

En lo que respecta a la fase de investigación, analizaré el problema desintegrándolo racionalmente en sus componentes para establecer sus caracteres generales y específicos y de la misma manera para establecer las relaciones entre dichos componentes mediante la descripción del problema objeto de estudio vinculándolo con el acopio extraído de las fuentes de información bibliográficas.

con respecto al problema me valdré del estudio y el análisis de las normas establecidas en la Constitución del Estado Ecuatoriano y del Código del Trabajo relacionado con la contratación colectiva del sector público objeto de la investigación.

La utilización de los diferentes métodos y técnicas me permitirá realizar la exposición y discusión de los resultados, en que incluye necesariamente el diagnóstico y la propuesta con el cual se establecerá estudio las respectivas conclusiones y recomendaciones

El desarrollo del presente trabajo, está encaminado a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica.

La investigación descriptiva es aquella que nos permite descubrir detalladamente y explicar un problema mediante un estudio con el propósito de determinar sus características.

La investigación bibliográfica consiste en la búsqueda de información en bibliotecas, internet, revistas, periódicos, libros de derecho; en los cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y

nemotécnicas. Pues la información empírica, se obtendrá de la observación directa de la codificación de otras leyes, y en especial la del sistema jurídico ecuatoriano, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a nivel institucional gubernamental como los organismos del sector público donde existe relación laboral. El método inductivo, Analítico y científico.

MÉTODOS.

El desarrollo de la presente tesis, está encaminado a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica. La investigación descriptiva es aquella que nos permite, descubrir detalladamente y explicar un problema, objetivos y fenómenos naturales y sociales mediante un estudio con el propósito de determinar las características de un problema social.

La investigación bibliográfica, consiste en la búsqueda de información, en bibliotecas, intranet, revistas periódicos, libros de Derecho; En las cuales estarán ya incluidas las técnicas de utilización de fichas bibliográficas y nemotécnica. Pues la información empírica, se obtendrá de la información directa de la codificación de otras leyes, y en especial de la del sistema político ecuatoriano, así mismo se obtendrá información a través de los informes, compendios y análisis a nivel institucional gubernamental como de órganos privados, de cómo se han desarrollado, y desenvuelto en las demás décadas, la gobernabilidad en el país, durante esta investigación utilizare los siguientes métodos: El Método Inductivo, Analítica y Científica. El Método Inductivo, parte de aspectos particulares para llegar a la generalidades, es decir de lo concreto a lo complejo, de lo conocido a lo desconocido. El Método deductivo en cambio, parte de aspectos generales utilizando el razonamiento para llegar a unas conclusiones particulares.

El método analítico tiene relación al problema, que se va investigar por cuanto nos permite estudiar al problema en sus diferentes ámbitos. El análisis y sistemas complementarios de los métodos sirven en conjunto para su verificación y perfeccionamiento. El Método Científico, nos permite el conocimiento de fenómenos que se dan en la naturaleza y en la sociedad, a

través de la reflexión comprensiva y realidad objetivo, de la sociedad por ello en la presente investigación me apoyare e este método.

PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS.

En lo que respecta a la fase de investigación, el campo de acción a determinarse, estará determinado específicamente por los trámites de los Contratos Colectivos en las instituciones del sector público, además por quienes han negociado planteado este tipo de procesos en el que se les reconozca sus justos derechos; Por los funcionarios judiciales y de la colaboración de Abogados y Doctores en Jurisprudencia, y se realizara con trabajadores del sector público población estimada y aproximada de 200 personas, lo que significa que el tamaño de la muestra será de 30 personas; 5 entrevistas ,2 a Jueces Laborales y 3 de los dirigentes de los trabajadores, Para llegar a determinar un análisis a las encuestas realizadas; Llegando a prescindir de la verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, de este contenido, me llevará a fundamentar la propuesta de la reforma jurídica al Código del Trabajo, así como el arribo de las conclusiones y recomendaciones.

En relación a los aspectos metodológicos, de presentación del informe final, me regiré por lo que señala al respecto la metodología general de la investigación científica, y por los instrumentos respectivos y Reglamentos a la Graduación de la Universidad Nacional De Loja, para tal efecto, y especialmente en el Área Jurídica, Social y Administrativa, y cumplirlos en forma eficaz, en el cumplimiento de la investigación.

CRONOGRAMA.

| CRONOGRAMA DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TIEMPO EN MESES | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | |
| ACTIVIDADES | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.- diseño de instrumentos de la investigación. | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- Recopilación de informacion. | | | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| 3.- organización y presentación del informe | | | | | | X | X | X | | | | | | | | |
| 4.- Analisis del informe. | | | | | | | | | X | X | | | | | | |
| 5.- Elaboración del borrador del informe. | | | | | | | | | | | X | X | | | | |
| 6.- Revisión del borrador. | | | | | | | | | | | | | X | X | | |
| 7.- Elaboración y presentación del informe final. | | | | | | | | | | | | | | | X | X |

RECURSOS Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS

Aspirante a obtener el Grado de licenciado en ciencias jurídicas. Y Abogado de los tribunales de Justicia del Ecuador (Autor)

Director de tesis.

RECURSOS MATERIALES

Computadora.

Material de oficina.

RECURSOS FINANCIEROS MATERIALES Y COSTOS.

| RUBROS | MONTOS |
|---|----------|
| Bibliografía especializada | 300.00 |
| Materiales de oficina | 200.00 |
| Digitación e impresión | 200.00 |
| Elaboración y reproducción de la tesis de grado | 600.00 |
| Total | 1,300.00 |

FINANCIAMIENTO.

Los gastos que representen en el presente trabajo de investigación serán sufragados con los recursos propios del autor.

BIBLIOGRAFÍA BASICA.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones enero del 2005

CÓDIGO DEL TRABAJO Corporación de estudios y publicaciones enero del 2005

CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual tomos I, II, III, IV, Bibliografía Ameba, Buenos Aires 1968.

Cevallos Vázquez María Elena.- LEGISLACION LABORAL Vol. I Universidad Técnica Particular de Loja, impreso en talleres de la U.T.P.L, 1998.

INDICE

| | |
|--|-----|
| CERTIFICACIÓN | i |
| AUTORÍA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DEDICATORIA | iv |
| ESQUEMA DEL CONTENIDO | v |
| 1.- TÍTULO | 1 |
| 2.- RESUMEN | 2 |
| 2.1.-ABSTRACT | 9 |
| 3.- INTRODUCCIÓN | 16 |
| 4.- REVISIÓN DE LITERATURA | 19 |
| 4.1.-BREVEZ ANTECEDENTES HISTORICOS DE TRABAJO | 19 |
| 4.1.1.-ESCLAVITUD | 19 |
| 4.1.2.- FEUDALISMO | 19 |
| 4.1.3.-REVOLUCION INDUSTRIAL Y MERCANTILISMO | 20 |
| 4.1.4.-MOVIMIENTO OBRERO | 20 |
| 4.2.-ORGANISMOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES | 22 |
| 4.2.1.-LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HOMBRE | 24 |
| 4.2.2.-LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE | 24 |
| 4.2.3.-LA CONVENCION AMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS | 25 |
| 4.2.4.-EL ACUERDO DE INTEGRACIÓN SUBREGIONAL ANDINO | 25 |
| 4.3.- EVOLUCION LABORAL EN EL ECUADOR | 25 |
| 4.3.1.-PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO | 26 |
| 4.3.2.-LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS | 27 |
| 4.3.3.-EL PRINCIPIO PRO OBRERO | 27 |
| 4.3.4.-EL DERECHO DE ASOCIACIÓN | 28 |
| 4.3.5.-EL DERECHO A LA HUELGA | 28 |
| 4.3.6.-DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL | 29 |
| 4.3.7.-LA LIBERTAD SINDICAL | 29 |
| 4.4.-HISTORIA EVOLUCION Y ORIGEN DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA. | 31 |
| 4.5.-DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO | 32 |
| 4.5.1.-LOS CONTRATOS COLECTIVOS | 34 |

| | |
|--|----|
| 4.5.2.-LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA ACTUALIDAD. | 35 |
| 4.5.3.-NORMATIVA DEL CONTRATO COLECTIVO | 35 |
| 4.5.4.-FLEXIBILIDAD DEL DERECHO COLECTIVO | 39 |
| 4.6.-CONTRATO COLECTIVO EN EL ECUADOR | 40 |
| 4.6.1.-DEFINICIÓN EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO | 40 |
| 4.6.2.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO | 41 |
| 4.6.3.-CLÁUSULAS DE ENVOLTURA JURÍDICA MÁS COMUNES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS SOBRE LA PREMINENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO | 43 |
| 4.6.4.-CAUSULAS NORMATIVAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS | 43 |
| 4.6.5.-CLAUSULAS OBLIGATORIAS | 45 |
| 4.7.-CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL CODIGO DEL TRABAJO | 46 |
| 4.8.-FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO | 46 |
| 4.8.1.-NORMA RELATIVA AL DERECHO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA | 47 |
| 4.8.2.-NORMAS QUE ORIENTAN EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. | 47 |
| 4.8.3.-NORMAS RELATIVAS A LA INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO. | 48 |
| 4.8.4.-CARÁCTER NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. | 48 |
| 4.9.- LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES | 52 |
| 4.10.-ANALISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES | 53 |
| 4.11.-LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA Y LOS MANDATOS CONSTITUYENTES | 59 |
| 4.12.- ANALISIS DE LOS MANDATOS CONSTITUYENTES 02, 04, Y 08 | 61 |
| 4.13.-LEGISLACIÓN COMPARADA | 64 |
| 4.14.- ASOCIACIÓN CON LA QUE DEBE CELEBRARSE EL CONTRATO COLECTIVO. | 66 |
| 4.15.-PRESENTA DEL PROYECTO DEL CONTRATO COLECTIVO | 67 |
| 4.16.- EN CASO DE CONTROVERSIA. | 68 |
| 4.17.-PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES. | 70 |

| | |
|---|----|
| 4.18.-RESPONSABILIDADES DEL SINDICATO. | 70 |
| 4.19.- DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA. | 70 |
| 5.- MATERIALES Y MÉTODOS | 72 |
| 5.1.- MATERIALES | 72 |
| 5.2.- MÉTODOS | 72 |
| 5.3.- PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS | 73 |
| 6.-RESULTADOS | 74 |
| 6.1.- PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS. | 74 |
| 6.2.-PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A PROFECIONALES DEL DERECHO. | 83 |
| 6.3.- ANALISIS DE LAS ENTREVISTAS. | 87 |
| 7.- DISCUCIÓN | 89 |
| 7.1.- VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS: | 89 |
| 7.2.- CONSTRASTACION DE HIPOTESIS | 90 |
| 7.3.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA | 90 |
| 8.- CONCLUSIONES | 91 |
| 9.- RECOMENDACIONES | 94 |
| 9.1.- PROPUESTA JURIDICA. | 96 |
| 10.- BIBLIOGRAFIA | 97 |
| 11.- ANEXOS | 98 |