



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

Trabajo de titulación previa la obtención del título de Abogada de los  
Tribunales y Juzgados de la República.

**TEMA:**

“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OBREROS DEL GAD  
MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO LUEGO DE LA  
APROBACIÓN DE LAS ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE  
DICIEMBRE DEL AÑO 2015.”

**Investigadora:**

Carmen Viviana Quintanilla Lombeida

**Tutor del Proyecto de Investigación:**

Dr. Luis Alfonso Bonilla

**Guaranda-Ecuador  
2016**





**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

Trabajo de titulación previa la obtención del título de Abogada de los  
Tribunales y Juzgados de la República.

**TEMA:**

“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OBREROS DEL GAD  
MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO LUEGO DE LA  
APROBACIÓN DE LAS ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE  
DICIEMBRE DEL AÑO 2015.”

**Investigadora:**

Carmen Viviana Quintanilla Lombeida

**Tutor del Proyecto de Investigación:**

Dr. Luis Alfonso Bonilla

**Guaranda-Ecuador  
2016**

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Dr. Luis Alfonso Bonilla, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita:

Carmen Viviana Quintanilla Lombeida, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: **“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OBREROS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO LUEGO DE LA APROBACIÓN DE LAS ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2015.”**, mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

**Director**

# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



Yo; Carmen Viviana Quintanilla Lombeida , Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“SITUACIÓN JURÍDICA DE LOS OBREROS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO LUEGO DE LA APROBACIÓN DE LAS ENMIENDAS CONSTITUCIONALES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2015.”**, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente

  
Carmen Viviana Quintanilla



Factura: 001-002-000007108



20170201002D00016

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170201002D00016**

Ante mí, NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) CARMEN VIVIANA QUINTANILLA LOMBEIDA portador(a) de CÉDULA 0202349965 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en CHIMBO, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede RECONOCIMIENTO DE FIRMA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaría, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUARANDA, a 9 DE ENERO DEL 2017, (12:50).

*Viviana Quintanilla L.*  
CARMEN VIVIANA QUINTANILLA LOMBEIDA  
CÉDULA: 0202349965



*Hernan Ramiro Criollo Arcos*  
NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS  
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA





## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



*Viviana Quintanilla L.*

**Número único de identificación:** 0202349965

**Nombres del ciudadano:** QUINTANILLA LOMBEIDA CARMEN VIVIANA

**Condición del cedulado:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** BOLIVAR/CHIMBO/MAGDALENA (CHAPACOTO)

**Fecha de nacimiento:** 4 DE JULIO DE 1993

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** BACHILLERATO

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** -----

**Fecha de Matrimonio:** -----

**Nombres del padre:** QUINTANILLA LUIS CARLOS

**Nombres de la madre:** LOMBEIDA OCAÑA CARMEN REYNEDT

**Fecha de expedición:** 21 DE SEPTIEMBRE DE 2012

Información certificada a la fecha: 9 DE ENERO DE 2017

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: 177-002-89210



177-002-89210

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

**Firma válida**

Digitally signed by JORGE  
OSWALDO TROYA FUERTES  
Date: 2017.01.09 12:42:55 ECT  
Reason: Firma Electrónica  
Location: Ecuador





## INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

**NUI:** 0202349965

**Nombre:** QUINTANILLA LOMBEIDA CARMEN VIVIANA

### 1. Información referencial de discapacidad:

**Mensaje:** LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

1.- La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de inconsistencias acudir a la fuente de información



Información certificada a la fecha: 9 DE ENERO DE 2017

Emisor: HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



N° de certificado: borrador-1e958



borrador-1e958





## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo investigativo a Dios como principio y fin de mi existencia, a mis padres Carlos y Carmen, por su abnegada labor y sacrificio al orientarme y apoyarme en todos los momentos de mi vida convirtiéndose en los pilares fundamentales en los cuales me apoye para poder obtener una profesión.

**Viviana**

## Tabla de contenido

<b>CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA</b> .....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	VIII
PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
<b>1.2 Formulación del Problema</b> .....	1
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 Antecedentes .....	6
2.2 Fundamentación Teórica .....	9
El tribunal de conciliación y arbitraje en el proceso de reclamación para la firma del contrato colectivo .....	15
El Art. 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas y su aplicación obligatoria para la suscripción de los Contratos Colectivos.....	20
El Mandato Constituyente Número 8 y su incidencia en la Contratación Colectiva del Ecuador.....	24
El Acuerdo Ministerial 080 en cuanto al procedimiento para la revisión de la Contratación Colectiva .....	26
El Decreto Ejecutivo 1701 y el Decreto Ejecutivo 225 como limitantes a la Contratación Colectiva Ecuatoriana .....	30
2.3 Hipótesis .....	38
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO. ....	39
3.1 Ámbito de Estudio.....	39
3.2 Tipo de Investigación .....	39
3.3 Nivel de Investigación.....	40
Aspectos Éticos y Sociales .....	40
3.4 Método de Investigación .....	41
3.5 Diseño de Investigación .....	42
3.6 Población y Muestra .....	42
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	42
3.8 Procedimiento de Recolección .....	43
CAPITULO IV .....	44
RESULTADOS .....	44
4.1 Presentación de Resultados .....	44
TABULACIÓN ENCUESTA .....	44

4.4 Transferencia de Resultados.....	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES .....	58
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>59</b>

## **RESUMEN**

Luego de la aprobación de las Enmiendas Constitucionales contenidas en el Registro Oficial N° 653 del 21 de diciembre del 2015 en el que consta la reforma al Art.326 numeral 16 de la Constitución de la República del Ecuador según la cual todos aquellos trabajadores que trabajan en las entidades públicas y que hasta esta fecha estaban regulados por el Código del Trabajo, a partir de esta Enmienda Constitucional pasaron a estar regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, ocasionando esta reforma la supresión de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo aquellas personas que estaban amparadas por el Código de Trabajo y hoy pasan a estar legalizadas por la Ley de Servicio Público, suprimiendo el derecho a la sindicalización, y a la contratación colectiva en el sector público ya que la misma Enmienda Constitucional dispone que solo habrá Contratación Colectiva para el sector privado.

A partir de la emisión de la misma Enmienda Constitucional la Asamblea Nacional tenía el plazo máximo de 180 días para aprobar una ley reformativa a las leyes que rigen el sector público, observando las disposiciones constitucionales enmendadas, lo cual pese haber transcurrido dicho plazo hasta la fecha no se lo ha hecho sin que por lo tanto exista una definición puntual de la situación jurídica de los obreros del GAD Municipal de Chimbo luego de la Enmienda Constitucional aprobada, por lo cual formulo el siguiente problema “Las Enmiendas Constitucionales de diciembre del 2015 provocan inseguridad jurídica a los obreros del GAD Municipal de Chimbo en relación al derecho de sindicalización y al derecho de contratación colectiva.”

Dentro del marco teórico del trabajo investigativo realizado he planteado el estudio de estas instituciones del derecho laboral como son el derecho a la sindicalización y el derecho a la contratación colectiva, realizando el análisis y el estudio de la evolución histórica que han tenido estas instituciones jurídicas en el derecho laboral ecuatoriano, determinando la forma como se han ido desarrollando a través del tiempo y como los trabajadores a través de la organización sindical sobre todo han logrado conquistas importantes en el ámbito social y económico, sobre todo las cuales han sido plasmadas en el respectivo contrato colectivo de trabajo, negociado y aprobado entre las partes, y que en el caso del GAD Municipal del Cantón Chimbo han sido diez los contratos colectivos que legalmente se han suscrito.

La organización sindical en el Municipio de Chimbo es respetada por la autoridad respectiva y desarrolla su actividad gremial en representación de los trabajadores, y las conquistas de los contratos colectivos del trabajo que han sido suscritos legalmente son acatadas y cumplidas tanto por el empleador como por los trabajadores.

A raíz de la aprobación de la Enmienda Constitucional hay criterios en el sentido de que el sindicato ha desaparecido, que ya no hay la contratación colectiva y que por lo tanto los derechos conseguidos a través del Contrato Colectivo de Trabajo ya no se les debe seguir cumpliendo ni respetando, en tanto que la posición de los trabajadores es que estos derechos quedaron vigentes y que deben ser cumplidos, pues esta incertidumbre es la que produce inseguridad jurídica tanto para el empleador como para los trabajadores, al haberseles cambiado de régimen jurídico la Ley Orgánica de Servicio Público en ninguna disposición legal regula ni el derecho de sindicalización ni el derecho de contratación colectiva, y hasta el momento la Asamblea Nacional tampoco ha emitido reforma legal alguna que permita una orientación de los trabajadores en relación a este tema.

La preocupación y el desconocimiento de los trabajadores es evidente sobre este tema por lo que la socialización que se realizó para explicar el contenido y alcance de la Enmienda Constitucional en el ámbito laboral, fue bien acogida por el grupo de trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chimbo, así como también por parte del señor Alcalde quienes luego de esta investigación están conscientes de que los derechos adquiridos vía Contratación Colectiva y por cuestión del sindicato se mantienen tal y como estaban sin que en lo posterior y hasta cuando exista una norma jurídica expedida por la Asamblea Nacional no se podrá suscribir nuevos compromisos contractuales ni tampoco se podrán establecer nuevos beneficios económicos que no estén regulados por la Ley.

La investigación concluye planteando una serie de conclusiones y recomendaciones que van encaminadas a que sean acogidas no solo por empleadores y trabajadores sino también por las autoridades respectivas a fin de orientar la actuación correcta de las partes interesadas en el ámbito laboral.

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Actor.** - Es aquel que propone una demanda

**Acto Administrativo.** - Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales de forma directa.

**Acto Normativo.** - Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos generales, objetivos de forma directa.

**Administración Pública.** - La organización, con personalidad jurídica, que desarrolla su actividad para satisfacer el interés general.

**Apelación.** - Es la reclamación de alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto auto o sentencia.

**Auto.** - Es la decisión del juez sobre algún incidente del juicio.

**Autonomía.** - Característica jurídica de entes integrantes de la administración pública de expedir su propia normatividad subordinada al ordenamiento jurídico estatal.

**Citación.** - Es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos.

**Competencia.** - Es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados.

**Contrato Colectivo.**- Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral.

**Conflicto Colectivo.**- Controversia jurídica que se suscita entre el empleador y una organización laboral por el incumplimiento del Código del Trabajo o del Contrato Colectivo de Trabajo

**Enmienda Constitucional.-** Una Reforma Constitucional tiene por objeto una revisión parcial de una Constitución y la sustitución de una o varias de sus normas que no modifiquen la estructura y principios fundamentales del texto Constitucional.

**Compromiso.** - Se llama compromiso al contrato por el cual dos o más personas someten al juicio de árbitros sus diferencias.

**Convenio arbitral.** - Es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual.

**Demanda.** - Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.

**Empleado Privado o Particular.** - Es aquel que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

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

**Enfermedades Profesionales.** - Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador, y que producen incapacidad.

**Ejecución Presupuestaria.** - La ejecución presupuestaria comprende el conjunto de normas y procedimientos técnicos, legales y administrativos que, partiendo del presupuesto aprobado, se aplican para el cumplimiento eficiente efectivo y económico de los objetivos y metas establecidos en los planes y programas presupuestarios.

**Huelga.** - es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

**Imprudencia Profesional.** - La imprudencia profesional ósea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual de trabajo.

**Instancia.** - Es la prosecución del juicio, desde que se propone la demanda hasta que el juez la decide o eleva los autos al superior, por consulta o concesión de curso.

**Instrumento Público.** - Instrumento público o autentico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado.

**Juicio.** - es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.

**Jurisdicción.** - Es el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada.

**Mediación.** - Es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero llamado mediador procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transitoria, de carácter extra judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

**Municipio.** - El municipio es la sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro y de forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad.

**Ordenanza.** - Los actos decisorios de carácter general que tengan fuerza obligatoria en todo municipio se denominaran ordenanzas.

**Patrono.** - Para los efectos del seguro social se considera patrono al maestro de taller, artesano autónomo que tenga a su servicio otros trabajadores.

**Remuneración.** - Se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al IESS cuando la asume el empleador, o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.



**Recursos Públicos.** - Se denomina recursos públicos el conjunto de bienes, fondos, títulos y todos los derechos que pertenecen al estado o a las entidades u organismos del sector público.

**Riesgos de Trabajo.** - Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

**Salario.** - Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

**Servidor Público.** - Es todo ciudadano ecuatoriano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones a que se refiere.

**Servidor Público.** - Es todo ciudadano ecuatoriano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones públicas del estado.

**Sentencia.** - Es la decisión del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio.

**Sueldo.** - Es la remuneración que por igual concepto del trabajo prestado recibe el trabajador.

**Tiempo de Trabajo Efectivo.** - Para el efecto del cómputo de las 8 horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halla a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

**Trabajador.** - La persona que se obligue a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Término.** - Se llama término el periodo de tiempo que concede la ley o el juez, para la práctica de cualquier diligencia o acto judicial.

## **INTRODUCCIÓN**

Siendo la Contratación Colectiva y el Derecho a la Sindicalización uno de los principales derechos colectivos en materia laboral, sobre todo en las entidades del sector público que a través de la Organización Sindical y de la Contratación Colectiva los trabajadores han encontrado los mecanismos idóneos para tratar de equiparar las brechas remunerativas existentes entre los empleadores y la clase trabajadora, pues ha sido el derecho de asociación consagrado en la Constitución de la República del Ecuador del 2008 y en el Código de Trabajo el que ha permitido que los obreros se organicen y una vez organizados luchen por mejores condiciones de vida y por el respeto a sus Derechos Laborales, lo que han conseguido precisamente a través de la contratación colectiva.

En el GAD Municipal del Cantón Chimbo se han desarrollado estas garantías laborales ya que si bien existe el sindicato de trabajadores de dicha institución, existe también el contrato colectivo de trabajo lo cual ha permitido de alguna manera mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, a través del reconocimiento de bonos, beneficios de carácter social, beneficios de carácter económico, que han permitido de alguna manera el que este grupo de trabajadores vayan afrontando día a día la difícil situación económica en la que vivimos los Ecuatorianos.

Si bien es cierto el derecho a la Contratación Colectiva y a la Sindicalización ha estado vigente en nuestro país por muchísimos años y es por ello que inclusive el Estado Ecuatoriano ha ratificado varios Convenios Internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo que regulan precisamente estos derechos, que a partir del año 2008 han venido limitándose de alguna manera a través del mandato constituyente número 8, los decretos ejecutivos 1701 y 225 y actualmente el artículo 224 del Código del Trabajo, en el que prohíbe pactar cláusulas exageradas o abusivas en la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo.

En diciembre del 2015 en el suplemento del Registro Oficial 653 se publican las Enmiendas Constitucionales en las cuales en el artículo 8 dispone, que todas aquellas personas que trabajan en entidades públicas estarán amparados por el régimen de la Ley de Servicio Público, determinando que los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en

la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la Ley. En virtud de que el Estado y la Administración Pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado.

Bajo dicho enunciado y siendo el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo una entidad seccional autónoma, que presta servicios públicos y que forma parte de las entidades del sector público en el Ecuador, esta Enmienda Constitucional afecta de manera general a la entidad municipal y en particular a sus trabajadores que habiendo estado organizados en un sindicato legalmente reconocido y que habiendo tenido la vigencia de un contrato colectivo legalmente suscrito, en los actuales momentos se enfrentan al dilema para determinar si la organización sindical existente continua o no, y de continuar bajo que parámetros lo harían y así mismo si el contrato colectivo de trabajo sigue vigente o en definitiva al pasar al nuevo régimen jurídico automáticamente se acogen a las garantías y beneficios de la Ley Orgánica de Servicio Público, a pesar de que el inciso tercero de la disposición transitoria primera concedió a la Asamblea Nacional un plazo máximo de 180 días contados desde la vigencia de las Enmiendas Constitucionales para que apruebe una Ley Reformativa a las Leyes que rigen el sector público observando las disposiciones Constitucionales enmendadas, hecho que hasta el momento no ha ocurrido y por lo tanto los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chimbo y de las entidades públicas del país al momento no tienen claro cuál es la situación jurídica en la que van a desarrollarse luego de la aprobación de las Enmiendas Constitucionales, y es por ello la importancia de la presente investigación para poder determinar en qué situación legal se encuentran los trabajadores del Municipio del Cantón Chimbo.

## **CAPITULO I:**

### **PROBLEMA**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

Las Enmiendas Constitucionales de diciembre del 2015 provocan inseguridad jurídica a los obreros del GAD Municipal de Chimbo en relación al Derecho de d Sindicalización y al Derecho de Contratación Colectiva.

#### **1.2 Formulación del Problema**

Hasta diciembre del año 2015 los obreros que trabajaban en las entidades públicas estaban regulados por el Código del Trabajo y por tanto gozaban de los derechos colectivos que contemplan dicho Código como son Derecho de Asociación y Derecho de Sindicalización, derechos que han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, en base a diferentes convenios emitidos. Luego de las Enmiendas Constitucionales publicadas en el Suplemento del Registro Oficial N° 653 del 21 de diciembre del 2015 en las que se reforma el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución los obreros de las entidades públicas pasan a estar reguladas por la Ley Orgánica de Servicio Público, norma legal que en ninguna de las disposiciones reconoce el derecho a la Sindicalización y a la Contratación Colectiva, entonces se hace necesario realizar una investigación sobre la situación jurídica de los obreros de las entidades públicas luego de esta Enmienda Constitucional para determinar cómo quedaron los sindicatos, si siguen vigentes los Contratos Colectivos y que pasó con los Conflictos Colectivos iniciados, así como también para determinar la variación de derechos que ocasiona el cambio de un régimen jurídico hacia otro.

Así por ejemplo el derecho de Asociación está regulado en el Código del Trabajo a partir del Art. 440, el Derecho a la Contratación Colectiva está regulado a partir del Art. 220 en tanto que los Conflictos Colectivos de trabajo están regulados a partir del Art. 467 del Código del Trabajo en tanto que la Ley Orgánica de Servicio Público no regula nada sobre estos Derechos Colectivos de Trabajo.

Con la Enmienda Constitucional también cambiaría la jurisdicción y la competencia en el conocimiento y resolución de las reclamaciones laborales, ya que con el Código

del Trabajo se las planteaba en el Ministerio del Trabajo o ante el Juez del Trabajo en tanto que en base a la LOSEP se las debe plantear ante el Tribunal Contencioso Administrativo.

Los beneficios de carácter económico sobre todo en lo que se refiere a incremento de remuneraciones, pago de subsidios y compensaciones sociales, pago de comisariato entre otros, se verían sumamente limitados ya que al estar amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público no gozarían de estos beneficios de carácter económico.

Por otra parte hay que indicar que hay ciertos beneficios para los obreros que se acogen a este nuevo régimen jurídico como es el caso del periodo de vacaciones que según el Código de Trabajo es solo de 15 días y en la Ley de Servicio Público es de 15 días así también en lo que se refiere a licencias por enfermedad, calamidad doméstica, para estudio, comisiones de servicio con sueldo o sin sueldo está regulado de mejor manera en la Ley Orgánica de Servicio Público que en el Código de Trabajo, pues en el Código no existe licencia para estudios ni tampoco el derecho a la comisión de servicios.

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **General**

Examinar la actual situación jurídica en la que se encuentran los obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo luego de la Enmienda Constitucional.

#### **Específicos**

- a) Evaluar el alcance de la Enmienda Constitucional en materia laboral.
- b) Identificar los problemas y dificultades a los que se someten los obreros municipales luego de la enmienda constitucional.
- c) Asesorar a los obreros municipales de chimbo sobre las actuaciones dentro del nuevo régimen jurídico

**d)** Socializar a empleadores y trabajadores el contenido de la reforma laboral a través de la enmienda constitucional.

## 1.4 Justificación

La clasificación tradicional contenida en el Código del Trabajo en empleados y obreros dependiendo del esfuerzo intelectual o físico con el que el trabajador preste sus servicios, ha regulado que en las instituciones del sector público desde hace varios años atrás, aquellos obreros que desempeñan su trabajo con el predominio de su esfuerzo físico como son, los choferes, conserjes, operadores de equipo caminero, jardineros, albañiles, carpinteros entre otros, hayan estado regulados por el Código de Trabajo, existiendo en las entidades públicas ecuatorianas dos regímenes laborales la Ley Orgánica del Servicio Público que regulaba las actividades de los empleados y el Código del Trabajo que regulaba las actividades de los obreros, este hecho estaba reconocido inclusive en la Constitución de la República en el Art. 326 numeral 16 hasta diciembre del 2015 fecha en la que se aprueba la Enmienda Constitucional según la cual todos los trabajadores que laboraban en entidades públicas están regulados y amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público, quedando el Código del Trabajo únicamente para regular a los trabajadores del sector privado.

A simple vista, parecería ser únicamente un cambio de régimen jurídico para los trabajadores ecuatorianos, pero en el fondo este cambio de régimen jurídico lleva consigo el hecho de que los trabajadores del sector público pierdan los derechos colectivos de trabajo que están garantizados en el Código del Trabajo como son Derecho a la Sindicalización, Derecho a la Contratación Colectiva y el Derecho al Pliego de Peticiones, derechos que con el cambio de régimen jurídico no están garantizados en la Ley Orgánica de Servicio Público por tanto la inquietud en estos trabajadores está en el hecho de saber qué pasa con los contratos colectivos vigentes, ¿Cuál va hacer el rol de los sindicatos de obreros y cuál sería el procedimiento de una reclamación colectiva frente a la vulneración de derechos laborales?

Entonces la investigación planteada se justifica plenamente por cuanto es un tema de actualidad que interesa no solo a los obreros Municipales del Cantón Chimbo sino también a su empleador, y a las personas involucradas en el área jurídica.

Como estudiante de Derecho y futura abogada es mi deber estar actualizada con las reformas legales y con las repercusiones que estas ocasionan dentro del

conglomerado social, ya que el derecho está plenamente vinculado con el desarrollo de la sociedad y de los grupos sociales que se desarrollan.

La presente investigación también se justifica por cuanto en los archivos de la biblioteca de la Universidad Estatal de Bolívar no existe una investigación sobre este tema, y por tanto se constituirá en un insumo jurídico de consulta para estudiantes y también para los trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

Las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo como son el derecho de Asociación y Contratación Colectiva fueron incorporadas al Código de Trabajo desde el momento de su expedición en 1938. Hasta ese momento no existe en el Ecuador ningún antecedente de estas figuras jurídicas, a no ser en el caso de las asociaciones de trabajadores, que tuvieron su inicio a través de los gremios artesanales pero como organizaciones libres de aquellos trabajadores que no tenían relación de dependencia.

El fenómeno de la sindicalización en el Ecuador se presenta en etapas relativamente resientes, así la masa trabajadora del agro o de los sectores artesanales en decadencia lleva consigo a las filas del proletariado todas las inquietudes de los estratos sociales de su procedencia, lo que contribuyeron a la formación de una clase social representada por el movimiento obrero.

El Ecuador no obstante de haber hecho su ingreso a la era industrial con más de un siglo de retraso se puede observar una etapa en la que el poder político permite la asociación de los trabajadores, posteriormente con la revolución liberal de 1895 otorga las garantías básicas e humanas al individuo y a través de la enseñanza laica obligatoria y gratuita se separa a la iglesia del estado, produciéndose el advenimiento obrero que habría de perfilarse ya con caracteres precisos en sus inicios, surgiendo las primeras organizaciones laborales con inquietudes de protección al trabajador como la sociedad artística e industrial de pichincha en 1892, la sociedad de carpinteros de Guayaquil en 1904, la central católica de obreros en 1906 que se organizaron con artesanos de ideología a sindicalista y socialista y con intelectuales y progresista o de filiación católica. Sus reivindicaciones son en realidad mínimas y se limitan casi siempre a la reducción de la jornada de trabajo, al aumento de remuneraciones al reconocimiento de indemnizaciones por riesgos de trabajo entre otros.

En los primeros tiempos de vigencia de la institución del contrato colectivo permaneció casi desconocida e inaplicada tanto para empleadores como para trabajadores. Los trabajadores, frente a la posición patronal que era casi totalmente respaldada por las autoridades del trabajo, no insistían en realizar peticiones de suscribir contratos colectivos y además las organizaciones sindicales de aquella época eran escasas y débiles y se preocupaban esencialmente por hacer respetar el contrato individual de trabajo.

No es sino en el año de 1943 en que en el Ecuador se firma el primer contrato colectivo de trabajo entre la empresa de ferrocarriles del estado y su sindicato de trabajadores, es decir después de cinco años de haber constado esta institución jurídica en el Código de Trabajo se la aplica por primera vez en el Ecuador.

De allí en adelante las organizaciones sindicales se fueron fortaleciendo paulatinamente y llegaron a tener gran presencia nacional hasta el punto que una huelga declarada por las centrales sindicales del Ecuador paralizaba al país sobre todo en las décadas de los años 70 y 80, donde observamos el gran apogeo de la organización sindical y por lo tanto también cobra gran vigencia la suscripción de contratos colectivos y por ende la conflictividad laboral por el incumplimiento o inobservancia de dichos contratos colectivos.

Llega a tal auge la contratación colectiva en el Ecuador que en un momento determinado se llegó hablar de los sindicatos dorados donde a pretexto de contratos colectivos se llegaron a obtener condiciones exageradas y abusivas, que eran el producto de la presión sindical, lo cual en un momento determinado degeneró a que el contrato colectivo del trabajo sea el pretexto de manipulación y chantaje para los empleadores y sea el mecanismo de despilfarro económico de las entidades del sector público.

Frente a esta realidad que venía degenerando a la Contratación Colectiva en el Ecuador surge la primera reacción a través de la Asamblea Constituyente de Montecristi que mediante la emisión del Mandato Constituyente número 8 obliga a que el Ministerio de Trabajo a través de una comisión revise todos los Contratos Colectivos suscritos hasta esa época en las diferentes entidades públicas, eliminando

de dichos contratos las cláusulas que a criterio de dicha comisión se consideraban como exageradas o abusivas.

Posteriormente el Presidente de la República, emite los decretos ejecutivos 1701 y 225 en las cuales prohíben en la contratación colectiva pactar cláusulas abusivas, exageradas e inclusive en el decreto 225 va regulando los montos de los diferentes subsidios que se pactan en contratos colectivos, esto está recogido actualmente en el Art. 224 del Código de Trabajo.

Hasta el año 2010 entonces se había limitado considerablemente los derechos colectivos de los trabajadores del sector público, sin embargo de aquella limitación seguían cobijados por las disposiciones del Código de Trabajo hasta diciembre del año 2015, fecha en la que con la aprobación de las Enmiendas Constitucionales los obreros que trabajan en el sector público dejan de estar protegidos por las disposiciones del Código de Trabajo y quedan regulados por las disposiciones de la ley Orgánica de Servicio Público, entonces surge la interrogante para aquellos obreros del sector público si es que el sindicato o la organización laboral que tenían conformada continua cumpliendo con los fines y objetivos para la cual fue creada, si el contrato colectivo que tenía suscrito continua generando los mismos efectos jurídicos, y si en el caso de incumplimiento a dicho contrato o al Código de Trabajo que normas les garantizan el procedimiento de reclamación de la violación de sus derechos, si al estar amparados por la Ley de Servicio Público no existe una sola disposición que permita la formación de sindicatos, la suscripción de contratos colectivos y la reclamación colectiva de los derechos vulnerados entonces queda en duda la actual situación jurídica de todos los obreros de las entidades públicas que estaban amparados por el Código de Trabajo y hoy pasan a estar regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público.

## 2.2 Fundamentación Teórica

**Enmienda Constitucional.-** La Enmienda Constitucional es el cambio que se hace de uno o varios Art. de la Constitución que no altere su estructura fundamental, o el carácter o elementos constitutivos del estado que no establezca restricciones a los derechos y garantías, o que no modifique el procedimiento de la Constitución.

La Enmienda Constitucional se realizara mediante referéndum solicitado por el Presidente de la República o por la ciudadanía con el respaldo de al menos del 8% de las personas inscritas en el registro electoral o se la tramitara también por iniciativa de un número no inferior a la tercera parte de los miembros de la Asamblea Nacional.

Tomando como punto de partida la doctrina social de la iglesia que sostiene que así como, siguiendo el impulso natural, los que están juntos en un lugar forman un municipio, así mismo los que se ocupan de un mismo arte y profesión, sea económica o de otra especie forman asociaciones o cuerpos (encíclica cuadragésimo de Pio XI). De allí que debe ser preocupación especial del estado el garantizar el derecho a la libertad de asociación y el de estimular la creación de asociaciones de trabajadores y empleadores, lo cual no debería entenderse como un intervencionismo estatal, por lo que el numeral 8 del Art. 326 de la Constitución garantiza a empleadores y trabajadores la creación de organizaciones de acuerdo con la Ley, promoviendo su funcionamiento democrático, participativo y transparente y con alternabilidad en la dirección. El Código de Trabajo dispone que las asociaciones profesionales o sindicatos tengan derecho a constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales.

Las formas organizativas utilizadas por los grupos sociales y profesionales con fines de auto tutelan para la defensa y promoción de sus respectivos intereses, han sido muy variados, pues el movimiento laboral organizado surge en condiciones en que se han constituido relaciones de producción asalariadas y, por tanto de dependencia entre obrero y empleador, pues este constituye un movimiento clásico que se transfiere a la asociación que se constituye colectivamente para defender los intereses de clase frente a los de su opuesta en las relaciones de producción en las que participan ambas.

La naturaleza jurídica de las asociaciones determina que son personas jurídicas de derecho privado por su origen, pero también algunos autores le dan el carácter público ya que forman parte del estado o por sus funciones o fines, pero es innegable que es una entidad de derecho social, estructurada dentro del ámbito laboral que se organiza para defender un interés privado, compatible con el interés público, que se constituye por el acuerdo libre de los trabajadores que finalmente adquiere representatividad y libertad.

Las asociaciones de trabajadores tienen como finalidad lograr una situación de igualdad de los trabajadores frente a los empleadores que utilizan sus servicios, eliminando la situación de inferioridad en que se encuentra cada trabajador aislado: además busca lograr mayores garantías y derechos para el desarrollo de su actividad principalmente económica, social y cultural.

La sindicalización de los servidores públicos ha encontrado resistencia en el Ecuador pues no se ha suscrito el convenio 151 con la Organización Internacional del Trabajo que establece las garantías para el ejercicio de la libertad sindical de quienes trabajan para el estado ya que muchos tratadistas consideran que la prestación de servicios para el estado es un compromiso de derecho público además de que el estado no es empleador ni capitalista.

Guillermo Cabanellas dice: “Que no existe relación de desigualdad ni tampoco interés en pugna, ni propósito de especulación por parte de los poderes públicos; por lo que la situación del funcionario público difiere por completo de las del trabajador privado dependiente por cuanto el servidor público tiene reconocidos diversos derechos por el estado, mientras que los trabajadores celebran contratos privados, cuyas cláusulas varían por la libertad de contratación.”

Pese a las diferencias que pudieren encontrarse entre servidores públicos y trabajadores privados, no hay duda de que unos y otros gozan de derechos laborales mínimos que deben ser respetados y garantizados.

Las asociaciones de trabajadores encuentran su principal razón de ser precisamente en la negociación del contrato colectivo de trabajo, toda vez que es a través de este

mecanismo que se cristalizan sus aspiraciones de mejoras a las condiciones de trabajo y por ende la satisfacción de los intereses de sus propios afiliados.

El doctor Rubén Castro, al referirse a la naturaleza normativa del Contrato Colectivo sostiene que “Por su fuerza vinculante ha recibido la denominación de convenio marco ya que consagra derechos laborales que como tales son irrenunciables e intangibles, como lo demuestran los distintos fallos emanados por la Corte Nacional de Justicia.”

**Fundamentación Legal.-** La fundamentación legal del tema investigado lo tenemos en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 326 numeral 13, en los Convenios Internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Código del Trabajo Ecuatoriano a partir del Art. 220, en el Mandato Constituyente número 8, en los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo, en los diferentes Secretos Ejecutivos relacionados al tema, a los que me refiero a continuación.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una institución propia del Derecho del Trabajo y consagrada tanto por la Constitución de la Republica como también por el Código del Trabajo, que debe cumplir con ciertas formalidades como la de celebrarse por escrito, en tres ejemplares, suscribirse ante el director regional del trabajo, y debe estar aprobado previamente por la Asamblea General de la Asociación Contratante ya que como partes intervinientes en la contratación colectiva está el empleador, que puede ser persona natural o jurídica y los trabajadores que están representadas por una organización laboral, si es en el sector privado por el comité de empresa y si es en el sector público por el comité central único de trabajadores constituido para el efecto.

De la definición misma de la contratación colectiva se determina que es el acuerdo suscrito entre un empleador y una asociación de trabajadores legalmente constituida que tiene como finalidad conseguir mejores condiciones económicas y sociales para los trabajadores.

Como hemos visto el derecho de sindicalización y el derecho de contratación colectiva son dos instituciones jurídicas del derecho laboral que están íntimamente

vinculadas y que han hecho posible la mejora de la clase trabajadora que en la actualidad por efectos de las Enmiendas Constitucionales aprobadas en diciembre del 2015 han quedado únicamente para ser aplicadas en el sector privado. Convenios 87 y 98 de la OIT relativos a la libertad sindical, la protección del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, frente a la situación actual:

Con el fin de dar vialidad al segundo principio que tiene que ver con el derecho de asociación, la OIT fomentó la suscripción de dos convenios trascendentales, el 87 y el 98, que merecen un breve análisis ante la realidad actual:

1. Sabemos que mediante el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se garantiza la libertad sindical de todos los obreros en todos los países miembros de esta Organización; así también el convenio 98 consagra el Derecho a la Sindicalización y a la Contratación Colectiva por parte de los trabajadores. Así, algunas directrices generales de la OIT han sido recogidas en la legislación nacional de cada país que ha incorporado en sus constituciones y normas secundarias la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, muchas de las cuales han sido no solo en favor de los trabajadores sino también en favor de los empleadores.
2. En un estudio del año 2000, de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, sobre **“La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado”**, se hace un análisis de cómo en esta región del planeta se han desarrollado los derechos de sindicalización, con la idea básica de “que las asociaciones fuertes y autónomas son indispensables para un adecuado sistema de relaciones colectivas de trabajo”, donde el Estado pueda realizar una verdadera concertación y promover el diálogo social. Se cita avances como por ejemplo: la supresión de normas restrictivas al derecho de asociación en El Salvador donde además se han realizado reformas para extender el derecho de sindicalización a los trabajadores agrícolas, así también en Chile se ha extendido este derecho a los funcionarios públicos. Se cita también a Venezuela cuya ley laboral contiene una protección laboral

más detallada como la supresión de la disolución administrativa del sindicato.

Sin embargo de estos avances que se cita, la propia OIT reconoce que las “organizaciones sindicales son en número países, más débiles y ostentan bajos índices de afiliación”, sin que la Organización pueda determinar si esta debilidad se debe o no a estas reformas laborales que al mismo tiempo de ser progresistas pueden ser negativas, es decir, reformas con doble efecto. Esta debilidad se acentúa cuando en muchos países, la pequeña y mediana empresa se impone frente a la gran empresa, pues lleva a un notable decrecimiento “del papel de las organizaciones sindicales sectoriales y por tanto una limitación de la incorporación de los trabajadores a la estructura sindical”, al no existir sindicatos de industria.

Lo mismo sucede con la contratación colectiva que según la OIT se ha tratado de consolidarla como una actividad sindical, tendiendo al desarrollo de la negociación colectiva, extendiendo por ejemplo el número de materias sobre las que puedan versar esos convenios o el ámbito de los mismos que incluye a la función pública como en Argentina, Paraguay y Venezuela; así también “al prohibir en varios países que los grupos de trabajadores puedan contratar colectivamente cuando existe de por medio un sindicato”, cosa que sucede en Costa Rica y en El Salvador. Mientras en Perú y Colombia, “la ley permite los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados”. En este último caso, se cita a Colombia donde los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados han aumentado en un 10 por ciento; mientras que los convenios colectivos, es decir los realizados con sindicatos, han mermado notablemente; este último detalle respecto a Colombia donde se ha favorecido los “pactos colectivos” frente a los “convenios colectivos”, evidencia una dualidad en el sentido progresista de las reformas laborales que por un lado aparentemente incentiva los pactos colectivos, pero por otro lado perjudica la organización sindical, donde al no haber esa organización, nos parece que no puede haber una efectiva defensa de los derechos de los trabajadores que estarían a merced de no sé qué grupo de trabajadores que negociarían el llamado “pacto colectivo”.

3. Es evidente que el mundo y la sociedad en sí, van evolucionando continuamente y sufriendo una transformación de sus estructuras y



súper estructuras, van evolucionando los sistemas de producción y el desarrollo económico de las distintas sociedades y va cambiando también el proceso productivo en sus diferentes fases, así de un sistema de producción agrícola pasamos a la época de la revolución industrial y hoy en día nos encontramos frente a una revolución tecnológica en donde impera la era del conocimiento, las destrezas y el manejo de equipos informáticos, la utilización del Internet y la multimedia que con la globalización de las comunicaciones hacen posible que todos los habitantes del planeta estemos interconectados y vinculados directa y rápidamente unos con otros.

Frente a este desarrollo evolutivo de la humanidad obviamente que han evolucionado también las diferentes formas de trabajo y desde luego las relaciones obrero-patronales. En un inicio hablar de relación laboral era hablar de una gran empresa con muchos departamentos administrativos contables y de personal, con un gran número de trabajadores dedicados a cumplir una serie de labores y actividades para la misma empresa y por ende se creaban vínculos ente los mismos trabajadores que compartían iguales aspiraciones y muchas veces las mismas necesidades, lo que dio lugar a la vinculación entre ellos, conformando las organizaciones de trabajadores que se preocupaban esencialmente por la defensa y reivindicación de sus derechos.

4. Hubo un momento en que el auge y el desarrollo sindical alcanzó tal nivel de desarrollo sectorial, regional y nacional, pero frente a ello comenzó la arremetida patronal a través de una serie de mecanismos que coartan el derecho de organización. Luego los diferentes gobiernos a través de reformas legales propiciaron lo que se llamó la flexibilización laboral a través de contratos de trabajo por horas, de la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios, mecanismos estos que imposibilitaban que los trabajadores tengan una vinculación directa entre sí, imposibilitando también que consoliden sus anhelos y aspiraciones.

Los países de América Latina, no han podido resistir a la tentación o la necesidad de revisar su legislación laboral o de anunciar que lo harán. Quizás los únicos que no

han introducido cambios significativos en los últimos diez años son Bolivia, Honduras y Uruguay. Aun así, apenas asumido el Gobierno de Honduras por las nuevas autoridades, a inicios de 1998, el Ministro de Trabajo ya manifestaba su intención de relanzar el proceso de reforma de la legislación laboral, sobre la base de un proyecto que conllevaba numerosas flexibilizaciones, bastantes de las cuales estaban inspiradas en la idea de la disponibilidad colectiva; este proyecto había sido presentado tres años atrás y dejado en suspenso desde entonces. También en México se ha planteado en numerosas ocasiones la necesidad de revisar la Ley Federal del Trabajo, lo que en cierta medida ya se ha venido haciendo de facto a través de la llamada Nueva Cultura Laboral, en donde el protagonismo ha incumbido esencialmente a los interlocutores sociales. En suma, no es una conclusión temeraria el decir que en América Latina nunca se habían llevado a cabo tantas reformas laborales en tan poco tiempo.

El telón de fondo de este proceso es entonces, la llamada globalización de la economía. El debate, como ya se dijo, está aún muy lejos de ofrecer una respuesta igualmente satisfactoria, y ante los defensores de la flexibilidad y ante los defensores del garantismo, vale la pena preguntar: ¿frente al reto de la mundialización de la economía y de la liberalización de los mercados internos, es posible ofrecer a la mano de obra las mismas garantías sociales que en épocas de proteccionismo?; ¿es necesario modificar la reglamentación del trabajo a fin de estimular la competitividad o crear empleos?.

Las limitaciones de la Contratación Colectiva en las entidades públicas del Ecuador

El tribunal de conciliación y arbitraje en el proceso de reclamación para la firma del contrato colectivo

El Art. 224; del Código del Trabajo, en forma expresa determina los plazos y la ampliación de plazo que pueden solicitar las partes contratantes para la negociación del Contrato Colectivo, concluidos estos plazos y de no llegarse a un entendimiento entre el empleador y la Asociación de Trabajadores el Código del Trabajo en el Art. 225 establece el trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, Tribunal que se integrará obligatoriamente con dos vocales de los trabajadores, dos

vocales del empleador y el Director Regional del Trabajo que lo presidirá y un secretario<sup>1</sup>. Este Tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo. Este desacuerdo puede ser total o parcial y de ello dependerá el contenido de la reclamación a la que se refiere el Art. 226 del Código del Trabajo, que se circunscribe a los siguientes aspectos:

1. Designación de la Autoridad ante quien se propone la reclamación, en este caso Director Regional del Trabajo de la respectiva jurisdicción toda vez que el Tribunal debe integrarse en la forma prevista por el Art. 474 del Código del Trabajo, pero presidida por la autoridad mencionada.
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, en este caso de la directiva del Comité de Empresa o Comité Central Único de Trabajadores, quienes justificarán su calidad de directivos con las respectivas credenciales.
3. Nombre y designación del requerido, es decir, del empleador y designación del lugar donde ha de ser notificado. En el caso de ser persona jurídica se designará, además, el nombre del representante legal.
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, especificando aquellos en que existió acuerdo y precisando también aquellos que no han sido convenidos, para que sean precisamente sobre estos últimos que se pronuncie el Tribunal.

En los fundamentos de hecho se mencionará, si ya ha existido un contrato anterior con la empresa, que este está por fenecer y por tanto procede la suscripción de uno nuevo; si no ha existido contrato anterior se mencionará que los solicitantes representan a una Asociación debidamente organizada y que cumple los requisitos puntualizados en la ley para exigir que su empleador suscriba Contrato Colectivo.

---

<sup>1</sup> Art. 224 y 225 del Código de Trabajo Ecuatoriano- corporación de estudios y publicaciones 2010.

Se mencionará que la empresa está en condiciones económicas de atender el reclamo. Debe constar también la petición concreta en el sentido de que el Tribunal se pronuncie a favor de los solicitantes en lo no convenido.

1.-La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Cada una de las partes tiene derecho a nombrar dos vocales principales con sus respectivos suplentes para integrar el Tribunal y en el escrito que contiene la reclamación constará a más de la designación, la constancia expresa de la aceptación con la firma de los designados.

2.-Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Se acompañará al escrito de reclamación todas las pruebas instrumentales que disponga la Asociación de Trabajadores para que sirvan de base y sustento al Tribunal a fin de que emita la resolución correspondiente; tales pruebas pueden ser balances, precios anteriores y actuales de los bienes y servicios que produce la empresa, contratos celebrados con empresas similares de los que aparezcan que otras empresas, en iguales condiciones han atendido los requerimientos de los trabajadores.

Recibida la reclamación por el Director o Subdirector respectivo este funcionario dispondrá de veinticuatro horas para notificar al empleador requerido para que conteste en el término de tres días.

Una vez notificado legalmente el empleador dentro de los tres días concedidos por el Director del Trabajo contestará a la reclamación atendiendo el siguiente esquema:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece, es decir Director Regional del Trabajo, que es la que preside el Tribunal de Conciliación y Arbitraje según lo dispuesto en el Art. 474 del Código del Trabajo.
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones de los reclamantes, indicando claramente lo que admite o niega.

Del mismo modo que a los reclamantes la ley exige singularizar el punto, cláusula o artículo, materia de la reclamación, al reclamado se lo exige singularizar los puntos, artículos o cláusulas que acepta de la reclamación y los que niega. Naturalmente fundamentará su negativa, expresando las razones que le asisten a la empresa para oponerse a las pretensiones de los reclamantes.

3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones de la Asociación reclamante.

En las excepciones se concreta la posición del requerido (empleador) respecto a la materia del reclamo y será en lo principal la negativa de los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación.

4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al Compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se deberán acompañar las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación.

En el caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje es decir El Director Regional del Trabajo convocará a las partes para la suscripción del respectivo Contrato Colectivo de Trabajo.

Si el requerido no diere contestación al requerimiento formulado 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 y a los vocales, señalando día y hora para la audiencia de conciliación, audiencia que deberá realizarse dentro del término de cuarenta y ocho horas.

Si en esta audiencia no se produjere la conciliación, El Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, término en el cual

las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas de que se crean asistidos.

Concluido el término de indagaciones el Tribunal de Conciliación y Arbitraje dispone del término de tres días para resolver el asunto materia de la controversia.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse ampliación o aclaración dentro de dos días, el Tribunal dispondrá de dos días para resolver.

No se puede dejar de comentar el gran poder decisorio que, en lo referente al Contrato Colectivo, radica en los Directores Regionales del Trabajo; si bien la Ley número 133 cambió el procedimiento, no cambió el poder decisorio que tienen en la actualidad tales funcionarios al presidir los tribunales de conciliación y arbitraje introducidos por tal ley; ya que resuelven en una sola y definitiva instancia las reclamaciones atinentes al Contrato Colectivo, puesto que al dar mayoría a cualquiera de las partes que integran el Tribunal influyen definitivamente en una decisión que involucra a grandes grupos de trabajadores sus correspondientes empleadores. Esta fuerza se agranda aún más al considerarse que al tenor del inciso tercero del Art. 231 del Código del Trabajo las resoluciones que expide este tribunal causan ejecutoria puesto que de ellas únicamente cabe pedirse ampliación o aclaración, lo cual no altera el fondo de lo resuelto.

Como queda indicado entonces la primera muestra de la desnaturalización de la contratación colectiva en el Ecuador se da precisamente en este trámite de reclamación, en virtud de que el pacto que debe convenirse entre empleador y asociación de trabajadores legalmente constituidas es traspasada a la decisión de un tribunal de conciliación y arbitraje en el cual la decisión final está orientada por la posición que adopte el Director Regional del Trabajo dando la razón a una o a otra parte, entonces tenemos la primera muestra de la intervención estatal en la contratación colectiva ecuatoriana pues siendo el Director Regional del Trabajo un funcionario público sujeto al cumplimiento de las disposiciones legales, tiene que proteger precisamente el interés estatal y así lo señala el inciso segundo del Art. 231 de Código del Trabajo.

El Art. 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas y su aplicación obligatoria para la suscripción de los Contratos Colectivos

A partir del año 1999 la Legislación Laboral Ecuatoriana enfrenta una serie de reformas tendientes en unos casos a evitar y en otros a dilatar la suscripción de los Contratos Colectivos sobre todo en las entidades del sector público. El Legislador ecuatoriano al promulgar una serie de normas jurídicas que permitan la intervención de otras entidades estatales a más del empleador y de la asociación de trabajadores correspondientes previo a la firma y legalización del Contrato Colectivo, ha querido evitar que el Contrato Colectivo sea el compendio de abusos y canonjías a favor de un sector determinado de los trabajadores, y se ha querido evitar también la desproporcionalidad económica que surgía producto de la suscripción de Contratos Colectivos en algunas entidades estatales frente a otras.

Si bien estas disposiciones jurídicas han limitado la desproporcionalidad en la asignación de conquistas económicas en las entidades grandes y poderosas como Petroecuador por ejemplo no es menos cierto también que en otras entidades pequeñas como en organismos seccionales y empresas eléctricas estas disposiciones jurídicas han dilatado la firma del Contrato Colectivo, ocasionando en muchos casos, por estos hechos que tales Contratos Colectivos se prorroguen en su vigencia por tres, cuatro o más años causando de esta manera una serie de perjuicios económicos a los trabajadores de estas entidades pequeñas que se mantienen con sus conquistas económicas congeladas por largo tiempo. Dictamen del Ministerio de Finanzas

En el suplemento del Registro oficial No. 181 promulgado el 30 de abril de 1999 que contiene la Ley para La Reforma de las Finanzas Públicas dispone:

**“Contratos Colectivos o Actas Transaccionales”.-** Para la celebración de Contratos Colectivos o actas transaccionales, las autoridades del trabajo, los directivos de las instituciones contratantes, los organismos de control y el Ministerio de Finanzas y crédito público cumplirán obligatoriamente las siguientes reglas:

**a.-** El Ministerio de Finanzas y Crédito Público, en un plazo no mayor de treinta días, dictaminará obligatoriamente sobre la disponibilidad de recursos financieros suficientes para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos

y sociales que signifiquen egresos, que se pacten en los Contratos Colectivos de trabajo y actas transaccionales. La institución del estado deberá demostrar documentadamente el origen de los fondos con los cuales financiará los incrementos salariales a convenirse con la organización laboral. Se prohíbe que el financiamiento se haga con ingresos temporales. Se tendrá como inexistente y no surtirá ningún efecto legal el Contrato Colectivo de trabajo o el acta transaccional que se celebre sin el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y Crédito Público.

**b.-** En ningún Contrato Colectivo se podrá pactar que los trabajadores recibirán gratuitamente o de manera subsidiada los servicios o bienes que produzca la institución del estado o las sociedades en las que las instituciones del estado tengan la mayoría de acciones se excluye becas de educación concedidas por establecimientos educativos, igualmente no se admitirán cláusulas que reconozcan la homologación de derechos cuando las empresas y sociedades tienen un distinto giro de negocios aunque todas ellas sean parte de la misma industria; de la misma manera se refutarán no existentes las estipulaciones que garanticen las sucesiones del trabajador o empleado el derecho de ocupar el puesto de trabajo; y,

**c.-** Los valores que se fijen en Contratos Colectivos o actas transaccionales y que deben ser pagadas en dinero, se expresarán en moneda nacional, en cantidades fijas e invariables y se prohíbe pactarlas con referencia a divisas, salarios mínimos vitales, unidades de valor constante o cualquier otra manera que no represente un valor fijo y determinado en moneda nacional.

Los Contratos Colectivos y actas transaccionales celebrados sin cumplir los requisitos legales serán ineficaces, no causarán obligación alguna para la institución del estado, ni generarán derechos, para las partes en aquellos aspectos que se hayan acordado sin cumplir con los requisitos legales. El funcionario que suscribió o autorice la suscripción de Contratos Colectivos o actas transaccionales sin sujetarse a las exigencias legales, responderá personal y pecuniariamente por los valores pagados en exceso, independientemente de la acción penal a que hubiere lugar, sin perjuicio de su inmediata y obligatoria destitución del cargo por parte de la autoridad nominadora. En el caso de los Gobiernos Seccionales Autónomos la resolución la adoptará el respectivo Concejo Municipal o Consejo Provincial.



En caso de que la autoridad que deba hacerlo no impusiere la sanción en el plazo de treinta días, esta será impuesta por el Contralor General del Estado”.

De la transcripción efectuada del Art. 56 de la Ley Para la Reforma de las Finanzas Públicas podemos determinar las siguientes características en la negociación suscripción de Contratos Colectivos:

**a.-** A partir de la promulgación de la Ley comentada existe la participación de una tercera institución en la negociación de los Contratos Colectivos, pues hasta antes de la vigencia de esta ley la negociación del contrato Colectivo se circunscribía a que el empleador y la asociación de trabajadores se pongan de acuerdo en las disposiciones que contendrá el Contrato Colectivo negociado, lo cual era posteriormente abalizado por la autoridad laboral correspondiente llámese Director General del Trabajo o Inspector del Trabajo. La norma jurídica invocada imperativamente dispone que el Ministerio de Finanzas y Crédito Público dictamine sobre la disponibilidad de recursos económicos suficientes para cubrir los beneficios económicos pactados en los Contratos Colectivos, prohibiéndose que tal financiamiento se lo haga con recursos temporales. La misma Ley concede al Ministerio de Finanzas y Crédito Público; un plazo no mayor a treinta días plazo que en la mayoría o en la totalidad de los casos no es cumplido por la institución dándose casos que para obtener el mencionado dictamen haya tenido que pasar varios meses o para que el Ministerio comunique su abstención de emitir el dictamen también haya tenido que transcurrir demasiado tiempo.

La misma Ley le está dando el carácter de obligatorio al dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y Crédito Público sin el cual la autoridad laboral no podrá abalizar la suscripción del Contrato Colectivo de tal manera que la negociación realizada entre las partes contratantes depende del aval de una tercera instancia que no es parte de la negociación colectiva.

**b.-** El literal b) del Art. 56 de la Ley para la reforma de las finanzas públicas introduce en el derecho laboral ecuatoriano la figura de la suspensión de los beneficios económicos en el caso de que la institución empleadora disminuya sus ingresos en forma tal que le sea imposible cumplir sus obligaciones. Disposición que

a nuestro entender contraviene uno de los principios generales de la legislación laboral como es la irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores consagrada en el numeral dos del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador y en el Art. 4 del Código de Trabajo.

Partiendo del supuesto de que el contrato es ley para las partes y de que previo a la suscripción del Contrato Colectivo existió ya un dictamen favorable del Ministerio de Finanzas y Crédito Público para financiar el Contrato Colectivo con recursos permanentes y no temporales; considero inconstitucional, ilegal, e improcedente la disposición legal analizada ya que en un momento determinado puede constituirse en un mecanismo de perjuicio para los trabajadores.

**c.-** Se elimina también de los Contratos Colectivos la entrega gratuita o subsidiada de servicios o bienes que produzca la institución estatal, esta disposición si me parece muy acertada por cuanto existían empleados y trabajadores de instituciones sobre todo en aquellas que proveen servicios públicos como la de telefonía, energía eléctrica y agua potable que eran absurdamente beneficiados con la dotación de estos servicios que en muchos de los casos eran subsidiados hasta en un cien por ciento de su valor, lo que propendía a la mala utilización y el despilfarro de estos servicios. También esta disposición elimina las sucesiones del trabajador en el derecho de ocupar el puesto de trabajo que quedaba vacante producto de la muerte de un trabajador; disposición que es importante en virtud de que permite a las entidades estatales oxigenar su planta laboral con personas que no pertenezcan a un grupo familiar determinado lo cual también da oportunidad a que se tome en cuenta a otras personas para el desempeño de un trabajo.

**d.-** Es importante también el hecho de que la ley en referencia disponga que los valores que se fijen en Contratos Colectivos o actas transaccionales sean expresados en moneda nacional, en cantidades fijas e invariables, prohibiendo pactarlas haciendo referencia a las divisas, salarios mínimos vitales o unidades de valor constante, situaciones que se constituyeron en práctica común en muchos Contratos Colectivos lo que a lo posterior causaba un desfinanciamiento del contrato en virtud de que las divisas, los salarios mínimos vitales o las unidades de valor constante variaban continuamente su valor. Es preferible entonces establecer los valores que se

comprometen en los Contratos Colectivos en moneda nacional en cantidades fijas e invariables lo cual permitirá inclusive una proyección del presupuesto para financiar totalmente el Contrato Colectivo y la certeza de que no existirán problemas económicos de desfinanciamiento en la vigencia del Contrato Colectivo.

En términos Generales mencionamos anteriormente que el efecto principal de la consecución de éstos dictámenes es la dilatoria o demora en el trámite de negociación del Contrato Colectivo, ya que al no existir los dictámenes no será posible suscribir el contrato y al no suscribir el nuevo contrato el efecto es la vigencia del anterior, y estando vigente el Contrato Colectivo anterior es lógico suponer que las conquistas económicas quedan congeladas, por tanto el segundo efecto que causa a los trabajadores es un perjuicio o congelamiento en sus conquistas económicas.

Considero también que el efecto más importante de estos dictámenes es precisamente evitar el despilfarro de recursos económicos estatales vía Contratación Colectiva y con la emisión de estos dictámenes lo que se pretende también es regular el crecimiento de la masa salarial estatal, que en años anteriores en virtud de la libertad de Contratación Colectiva existente estaba dada exclusivamente a la buena voluntad del empleador y trabajadores lo que ocasionaba un desproporcionado crecimiento de la masa salarial.

El Mandato Constituyente Número 8 y su incidencia en la Contratación Colectiva del Ecuador

Continuando con este afán intervencionista por parte del estado en lo que se refiere a la regularización de los contratos colectivos en las entidades del sector público, luego de las diferentes disposiciones legales expedidas en el Ecuador y que en la mayoría de los casos no fueron respetadas ni aplicadas la Asamblea Nacional Constituyente reunida en Montecristi, al dictar el Mandato Constituyente Nro.8 regulo también la contratación colectiva en el Ecuador, estableciendo en la disposición general cuarta la garantía a los contratos colectivos de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura

jurídica, el estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria o aportes directos de recursos públicos, disponiendo en la disposición transitoria tercera que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritas por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y en las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria serán ajustadas de forma inmediata a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Al haberse establecido por el Mandato Constituyente Nro. 8 la obligación de revisar los contratos colectivos de trabajo de las entidades del sector público, este proceso de revisión debe darse con la participación de empleadores y trabajadores, en forma pública estableciendo las restricciones de 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 o beneficios adicionales por retiro voluntario.
- Entrega gratuita de productos y servicios de la empresa.

Estableciendo finalmente el Mandato Constituyente Nro. 8 que las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros anteriormente indicados y que entreguen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenten contra el interés general, son nulos de pleno derecho.

Para la aplicación inmediata del Mandato Constituyente Nro. 8 la misma Asamblea Nacional Constituyente emite el reglamento de aplicación al Mandato Constituyente

Nro. 8, reglamento de aplicación que lo que hace es insistir en lo que ya disponía el Mandato, disponiendo además que los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilaran el cumplimiento de estas disposiciones, disponiendo finalmente que el señor Ministro de Trabajo y empleo dicte las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos colectivos en referencia otorgando a las máximas autoridades de las instituciones del sector público y privado la responsabilidad personal y civil para su cumplimiento.

De lo indicado anteriormente concluimos que la Asamblea Nacional Constituyente investida de plenos poderes como estaba, dispuso la revisión obligatoria de las cláusulas exageradas o abusivas que a criterio del legislador constituyente contenían los contratos colectivos del sector público que fueron legalmente negociadas, consensuadas y pactadas.

Notamos entonces la intromisión directa del estado para revisar lo que ya estaba hecho, para cambiar lo que estaba negociado y para quitar o disminuir lo que por disposición de la contratación colectiva se venía entregando a los trabajadores como conquistas laborales legalmente adquiridas y de acuerdo al trámite legal previsto en el Código del Trabajo.

E aquí una muestra palpable de la desnaturalización de la contratación colectiva en las entidades públicas no solo de la provincia de Bolívar sino de todo el Ecuador, pues con este Mandato Constituyente el convenio o acuerdo al que por voluntad de las partes hubiesen llegado empleador y trabajadores ahora tiene la injerencia directa por parte del estado, que de hecho debe hacerlo en el sector público pero no de esta manera sino más bien legislando a través de normas jurídicas que protejan la relación laboral, que cuiden el valor adquisitivo de las remuneraciones y que garanticen todas y cada una de las prestaciones sociales que deben recibir los trabajadores, sin que para ello deban recurrir a la contratación colectiva en busca de mejores condiciones económicas, sociales y laborales.

El Acuerdo Ministerial 080 en cuanto al procedimiento para la revisión de la Contratación Colectiva

En cumplimiento a la disposición del Mandato Constituyente Nro. 8 y de su Reglamento de aplicación para el proceso de revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo tenía la obligación de dictar las regulaciones y procedimientos para la revisión de dichos Contratos Colectivos de Trabajo, es así que con fecha 8 de Julio del 2008 el señor Ministro de Trabajo y Empleo abogado Antonio Gagliardo emite el Acuerdo Ministerial Nro. 0080 en el que contiene las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo, vigentes en las instituciones y entidades del sector público, estableciendo para el efecto 2 comisiones: La primera para la Jurisdicción de la sierra y amazonia la que se conforma con la participación del Subsecretario de Trabajo y Empleo de la sierra y amazonia quien la presidirá, el Director Regional del Trabajo de Quito, y el Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para la Jurisdicción del litoral y Galápagos preside la comisión el Subsecretario del Litoral y Galápagos, la integra el Director Regional del Trabajo de Guayaquil y el Coordinador de Asesoría Jurídica.

El las dos comisiones actuara como secretario el funcionario Abogado que designe el respectivo Subsecretario de Trabajo.

El Acuerdo Ministerial también dispone que estas dos comisiones, puedan designar subcomisiones de revisión que estarán integradas por funcionarios y asesores del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Las labores de las comisiones y subcomisiones de revisión serán supervisadas por el Viceministro de Trabajo.

Previo a la labor de revisión de las comisiones y subcomisiones funcionarios abogados del Ministerio de Trabajo efectuaran un análisis de los Contratos Colectivos de Trabajo y establecerán los casos en los que existan cláusulas que contengan privilegios y excesos a los que se refiere el inciso tercero de la Disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente Nro. 8 y de su reglamento de aplicación.

En el proceso de revisión el mismo que será público participaran tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores cuya acreditación se efectuara ante el secretario de la comisión.

Concluido el proceso de revisión de un contrato Colectivo de Trabajo, el secretario de la comisión levantara y suscribirá con el presidente el acta correspondiente que como adendum pasara a formar parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

Además el mencionado Acuerdo Ministerial complementa con la disposición de que los Contratos Colectivos vigentes ajustaran sus cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los Mandatos Constituyentes Nro. 2 y 4 respecto a las cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.

El objetivo básico de revisión de los Contratos Colectivos según este acuerdo Ministerial 0080 es determinar todas las cláusulas en las que se consagren 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 trabajadores o dirigentes sindicales.
- Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.
- Contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares.
- Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador.
- Gratificaciones y beneficios adicionales por separación, o retiro voluntario del trabajador.
- Entrega gratuidad e productos y servicios de la entidad o empresa.

- Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneración en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
- Concesión de días feriados adicionales a los establecidos en la ley.
- Suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente.

Si bien es cierto el sindicalismo ecuatoriano en los últimos años ha hecho de la Contratación Colectiva el mecanismo no solo para conseguir mejoras sino que se ha aprovechado de la contratación colectiva para alcanzar excesos y privilegios sobre todo de carácter económico que han venido a distorsionar la verdadera naturaleza, objetivos y fines de la contratación colectiva ecuatoriana.

Frente a estas circunstancias el gobierno nacional hoy con mayor énfasis que antes pretende quitar dichos excesos y privilegios a lo que se ha dado en llamar el sindicalismo dorado pues existir razón para ello y el objetivo fundamental de esta tesis no es emprender en la defensa de dichos privilegios y excesos, sino que más bien se circunscribe al análisis jurídico que he realizado a lo largo de todo mi trabajo investigativo para demostrar como efectivamente lo he hecho que la Contratación Colectiva en el Ecuador sobre todo se ha desnaturalizado, ya que se ha pasado a manos de otras instancias y estamentos la responsabilidad de decidir lo que mediante acuerdo suscriben en convenio el empleador y la asociación de trabajadores legalmente constituido.

De la investigación realizada en la Inspección de Trabajo de Bolívar sobre el trámite, negociación y suscripción de Contratos Colectivos en la entidades públicas del cantón Guaranda se puede notar que a partir del año 2000 decreció considerablemente estos trámites, ya que hasta antes del 2000 progresivamente los diferentes municipios, Consejo Provincial, Corporación Nacional Eléctrica, entre otros suscribían su Contrato Colectivo de Trabajo, pero del año 2000 hasta acá estos trámites de negociación de Contratos Colectivos se han visto truncados por la falta de emisión del dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas lo cual derivó a que



el trámite de contratación colectiva se convierta en un trámite de conflicto colectivo de trabajo, prueba de ello es que por ejemplo el Consejo Provincial ha vivido en continuo conflicto colectivo de trabajo, el Municipio de Guaranda también tuvo un conflicto colectivo de gran magnitud y repercusión en la ciudadanía.

A partir del año 2008, año en el que se emite el Mandato Constituyente Nro. 8 y el Acuerdo Ministerial 0080 los Contratos Colectivos de varias instituciones públicas de la ciudad de Guaranda han sido revisados por la comisión respectiva en muchos casos sin que estén de acuerdo los trabajadores en otros sin que estén presentes las partes y en otros inclusive a pesar de haber abandonado la sesión los directamente involucrados en los derecho obligaciones y beneficios que se derivaban del contrato colectivo revisado.

De todo el análisis realizado a lo largo de mi trabajo investigativo puedo concluir con absoluta certeza que en los últimos años y con la emisión de leyes, mandatos, acuerdos y decretos se ha ido desnaturalizando progresivamente la contratación colectiva en el Ecuador dejando de ser el pacto, acuerdo o convenio entre empleador y trabajadores para pasar a ser la decisión o resolución de tribunales de conciliación y arbitraje, del Ministerio de Economía y Finanzas, de la Comisión de Revisión de Contratación Colectiva y finalmente de la potestad presidencial.

El trabajo es un bien jurídico de carácter social y por eso es obligación de las autoridades el defenderlo y el protegerlo.

El Decreto Ejecutivo 1701 y el Decreto Ejecutivo 225 como limitantes a la Contratación Colectiva Ecuatoriana

Con fecha 30 de Abril del 2009 el Presidente de la Republica emite el Decreto Ejecutivo 1701<sup>2</sup> el que contiene una serie de criterios que regulan la contratación Colectiva en el sector Público, lo cual generó una serie de reclamos e insatisfacciones de las diferentes centrales sindicales del Ecuador y de los trabajadores en general de las entidades del sector público ya que se consideraba que estas restricciones a la Contratación Colectiva se constituían un atentado a los

---

<sup>2</sup> Decreto Ejecutivo 1701 del 30 de Abril del 2009.

derechos adquiridos de los trabajadores ecuatorianos y a los derechos de Libertad Sindical y Contratación Colectiva establecidos en los convenios Internacionales y en la Legislación Laboral ecuatoriana.

Frente a esta serie de reacciones de los sectores Laborales ecuatorianos y viendo la insatisfacción de la clase trabajadora el Gobierno Nacional emprende un proceso de supuesto dialogo social con los diferentes sectores involucrados en este tema y procede a reformar el Decreto Ejecutivo 1701 emitiendo el Decreto Ejecutivo 225 el 18 de Enero del 2010<sup>3</sup>, Decreto a través del cual supuestamente restablecía los derechos laborales vulnerados a los trabajadores pero que en la práctica y como lo vamos a demostrar a continuación no sucede así, le confiere la potestad al Ministerio de Relaciones Laborales para calificar a los trabajadores la pertenencia al Código del Trabajo o a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa en base esencialmente a las funciones que los trabajadores cumplan, como así lo hace por ejemplo con la resolución MRL-F1-2010 -000118, que esta publicada en el suplemento del Registro Oficial Nro. 171 del miércoles 14 de Abril del 2010 donde el Viceministro del Servicio Publico cambia el régimen Laboral de los conserjes, auxiliares de servicio, chóferes, guardias, personal de limpieza y mensajeros del régimen de la LOSCCA al Código del Trabajo.

El Decreto 225, en lo perteneciente a la Contratación Colectiva mantiene la prohibición de la transferencia de cargos a familiares en caso de fallecimiento así como también el pago de horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas.

En lo referente a los fondos de cesantía el Decreto 225 dispone que los beneficiarios de estos fondos pasaran a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria con cargo al respectivo presupuesto institucional.

El Decreto 225, determina que las gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación se reconocerán estos beneficios en caso que no sobrepasen a los límites establecidos de los Mandatos Constituyentes 2 y 4.

---

<sup>3</sup> Decreto Ejecutivo 225 del 18 de enero del 2010, Resolución MRL-F1-2010-000118. RO#171 del 14 de Abril del 2010.

El Decreto 225, también regula lo relacionado a los permisos sindicales remunerados fijando de un periodo de hasta 10 días al mes por cada dirigente sin que sean acumulables y con un límite de hasta 7 dirigentes. Para el caso de capacitación sindical el permiso será de hasta 15 días al año y con un máximo de 30 personas por cada curso.

El Decreto 225, también dispone la mensualización para que formen parte de la Remuneración Mensual Unificada los valores de los trabajadores del Sector público venían percibiendo por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales.

Establece el Decreto que el Ministerio de Relaciones Laborales establecerá los techos para los incrementos salariales y beneficios de orden social al igual que los montos y la forma de pago de los sueldos de antigüedad y familiar, de los servicios de transporte y alimentación y del subsidio de comisariato que según este Decreto deberán ser regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Vale decir que este decreto está en vigencia desde el 18 de Enero del 2010 y los techos a los que hace referencia el mismo son dictados por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00080 del 30 de Abril del 2010, es decir que pasaron 120 días en que el Decreto Ejecutivo 225 se tornaba inaplicable ya que el Ministerio de Relaciones Laborales no había dictado su acuerdo ministerial con los techos en los diferentes rubros.

Igualmente el Decreto en análisis prohíbe la entrega de joyas y objetos por años de servicio o por aniversarios sindicales para finalmente prohibir la injerencia sindical en el reclutamiento de personal.

Como mecanismo para contentar a los trabajadores consta en el Decreto que los derechos adquiridos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones de los Mandatos Constituyentes 2 4 y 8 y su Reglamento de Aplicación, cosa curiosa porque precisamente es el Mandato Constituyente Nro. 8 el que violenta los derechos laborales en lo atinente al derecho de asociación y Contratación colectiva.

Para configurar las disposiciones del Decreto Ejecutivo 225, 120 días después de la vigencia del mismo el Ministerio de Relaciones Laborales emite el Acuerdo Ministerial 00080 en el cual fija los techos de negociación para la Contratación Colectiva aclarando que dichos techos bajo ningún concepto se entenderán como salarios mínimos o básicos así empieza en el artículo 2 ubicando como trabajadores sujetos al Código del Trabajo al conserje, auxiliar de servicios, guardias, personal de limpieza, mensajeros, auxiliar administrativo de salud, chóferes entre otros fijando como remuneración mínima para el sector público en el Ecuador continental el valor de 488 dólares y en la Provincia Insular de Galápagos el valor de 976 dólares y fijando como techo de negociación para los Contratos Colectivos en al año 2010 hasta el 3%.

Por subsidio familiar se podrá pagar hasta el 1% del salario básico unificado del trabajador en general por cada hijo o hija hasta los 18 años.

Por subsidio de antigüedad se podrá pagar hasta el 0.25% de la remuneración mensual unificada multiplicada por el número de años laborados desde la fecha de la unificación de la remuneración.

Por servicio de Transporte se podrá pagar el valor de hasta 50 centavos de dólar por cada día laborado.

Como subsidio de comisariato se establece la entrega de tarjetas de descuento cuyo costo no podrá exceder de 20 dólares anuales.

Por concepto de alimentación se podrá negociar hasta 3 dólares con 50 por persona y por día laborado.

Por los beneficios relacionados con la muerte o la incapacidad del Trabajador se podrá contratar exclusivamente un seguro de muerte o incapacidad total y permanente por un costo de hasta 4 dólares mensuales.

La suma de todos los valores correspondientes a subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones y aniversarios institucionales no podrán exceder en total el monto de un salario básico unificado, es decir 240 dólares mensuales y si la

sumatoria de todos estos beneficios es inferior a 240 dólares mensuales son se incrementará valor adicional alguno para completar el valor mínimo establecido.

Como se podrá notar claramente el Gobierno Nacional a través de los Decretos Ejecutivos 1701, 225 y posteriormente con el Acuerdo Ministerial MRL 00080 han planteado las directrices que serán obligatoriamente observadas por las entidades del sector público, quitando la posibilidad de discusión y negociación a las partes contratantes observándose la violación por parte del Gobierno Nacional al Derecho de Contracción Colectiva y Sindicalización, desnaturalizando la Contratación Colectiva en el sector Publico ecuatoriano.

Mediante Este instrumento jurídico se expide las regulaciones de ajuste automático y revisión de cláusulas de los contratos colectivos de trabajo. En lo principal se basa en la disposición tercera del Mandato 8 y del Reglamento para la Aplicación de dicho Mandato de 5 de junio del mismo año, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes No. 2, 4 y 8; y, revisadas de acuerdo con las regulaciones y procedimientos que DICTE el Ministerio de Trabajo y Empleo. (Acuerdo Ministerial 155-A, normas para procedimiento).

En el Art. 4. De este acuerdo se dice: “En el proceso de revisión que será público, participarán tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, cuya acreditación se efectuará ante el Secretario de la comisión....Concluido el proceso de revisión de un contrato colectivo de trabajo, el Secretario de la comisión levantará y suscribirá con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como Adendum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo.”

En el Art. 5 ídem, dice: “ Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantía y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.

En el Art. 6, dice: “El ámbito de protección y amparo de la contratación colectiva no variará de lo que al respecto establece la actual Constitución de la República y los mismos contratos colectivos, salvo en lo relativo a las personas que desempeñan o

ejercen cargos directivos, ejecutivos y en general de representación y dirección, a quienes expresamente se excluye en el Mandato 8.”

Art. 9 dice: De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2,4 y 8 las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.”

Acuerdo Ministerial 155-a:

Acuerdo mediante el cual amplía y regulan con normas de procedimiento que deben aplicarse en la ejecución y desarrollo de la revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo del sector público (acuerdo ministerial no.00080 del 8 de julio del 2008).

En lo principal dice: Art. 2 “...desde el punto de vista procesal, las cláusulas del Contrato Colectivo pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene ese organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente 8, su reglamento de aplicación y el Acuerdo Ministerial 00080.”

En el Art.3 dice”...las partes (empleadores y trabajadores) podrán intervenir a través de un portavoz que será designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo.....que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión.”

En el Art. 4 se refiere al Mandato 8; y, dice: “...bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del Contrato Colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual se dejará constancia en dicho documento.

En el Art. 7 dice: “Si en el día y hora señalados para el proceso de revisión una de las partes (representantes de la empresa del sector público o de la organización laboral

de los trabajadores) no compareciere, se sentara razón del hecho al iniciar la sesión de revisión y se continuara con la parte que si ha comparecido. si ambas partes no comparecen, se sentará razón igualmente del hecho y se procederá a la revisión del contrato colectivo.”

En el Art. 15 dice: “el proceso de revisión siendo facultad privativa de la comisión no permite a los participantes negociar o impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo. No obstante de aquello, las partes pueden participar con opiniones o criterios que permitan a la comisión tener un mejor análisis durante el proceso de revisión.”

En el Art. 16 dice: “La codificación del Contrato Colectivo revisado, en el cual ya no constarán las cláusulas declaradas nulas de pleno derecho y sí, las cláusulas modificadas en su contenido”

En el Art. 17 dice: “Si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realiza el proceso de revisión del Contrato Colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora.”

En el Art. 18 dice que las actas “serán suscritas por todos los integrantes de la comisión revisora, los representantes de la parte empleadora y trabajadora. si no hicieren se dejará constancia del particular en el acta, dando fe de la validez del documento el secretario de la comisión.” Acuerdo Ministerial No. 00080.

Con fecha 25 de mayo del 2010, según registro oficial no. 199, el ministro de relaciones laborales emite el acuerdo ministerial no. 00080, mediante el cual establece techos de negociación para contratos colectivos de trabajo, contratos individuales y actas transaccionales 2010:

Este Acuerdo Ministerial está basado en el Decreto Ejecutivo No.225 de 18 de enero del 2010, publicado en el Registro Oficial No. 123 del 4 de febrero del 2010; Decreto Ejecutivo que reforma al Decreto Ejecutivo No. 1701, publicado en el Registro Oficial No. 592 del 18 de mayo del 2009, en el que establece que el Ministerio de Relaciones Laborales fijará los límites correspondientes.

Respecto al Decreto Ejecutivo 225 de acuerdo al numeral 1.1...1.4 que dice: “para los puestos que, por la naturaleza de las actividades que realizan, han sido determinados como trabajadoras y trabajadores sujetos al Código de Trabajo y cuyas denominaciones se detallan:

En el Art. 3 ibídem dice: “para todos los demás puestos que no han sido considerados en el Art. 2 se establecen los siguientes techos de negociación:

Remuneración mensual unificada del trabajador 375 techo negociación diferencia hasta completar 386 dólares.

Si la remuneración mensual unificada del trabajador es mayor de \$375 el techo de negociación hasta el 3%.

Para Galápagos

Menor o igual a \$ 750 diferencia hasta completar \$772; si la remuneración es mayor que \$750 hasta el 3%.

En el Art. 4 ibídem, dice: “ adicional a los valores que sean incorporados a la remuneración mensual unificada, en virtud de lo establecido en el Decreto Ejecutivo No. 225 de 18 de enero del 2010, se deberán considerar los rubros relacionados con subsidio familiar, 1% de la RMUT, por cada hijo hasta 18 años.

Subsidio antigüedad, hasta 0,25% de la RMUT, multiplicado por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente a partir del primero de enero del 2010.

Servicio de transporte, hasta 0,50 por cada día laborado

Subsidio de comisariato, si no tienen este servicio (expendio de productos), se pueden entregar tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos, cuyo costo no podrá exceder los \$20, anuales.

Servicio de alimentación, \$3,50 dólares por persona y por día laborado, valor que podrá ser pagado adicional a su remuneración.



Beneficios relacionados con la muerte o incapacidad del trabajador dice: “Para efectos del cumplimiento de lo establecido en el segundo inciso del Art. 1.2.5 del Decreto Ejecutivo No.1701 y su reforma en el Decreto 225, las instituciones podrán contratar a favor de su trabajador exclusivamente, un seguro de muerte o incapacidad total y permanente, por un costo de hasta \$4,00 dólares mensuales.

Aclaran que estos beneficios económicos y sociales, no forman parte de la remuneración mensual unificada.

Por otro lado prohibí a todas las instituciones y entidades determinadas en el artículo 3 y 101 de la LOSCCA en concordancia con lo establecido en el Mandato Constituyente No.8 el restablecimiento o creación de nuevos subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones o aniversarios institucionales distintos a los permitidos por los decretos ejecutivos 1701 y 225.

### **2.3 Hipótesis**

La Enmienda Constitucional aprobada por la Asamblea Nacional en diciembre del 2015 ocasiona malestar en los obreros en cuanto a la relación laboral que existe en el GAD Municipal del Cantón Chimbo.

#### **Variable Independiente:**

Enmiendas Constitucionales

#### **Variable Dependiente:**

Situación jurídica de los obreros del GAD Municipal del Cantón Chimbo.

## CAPITULO III:

### DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

#### 3.1 **Ámbito de Estudio**

**Área de Conocimiento:** Ciencias Sociales, Educación y Derecho

**Línea de Investigación:** Gobernabilidad y Políticas Públicas

#### 3.2 **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación por los objetivos es pura, básica o fundamental, ya que adquiero nuevos conocimientos a través del proceso realizado, particularmente en relación al tema investigado.

**Es Descriptiva.** - Porque he realizado una descripción de la situación social y jurídica que afronta los trabajadores del GAD Municipal de Chimbo, ya que al reunirme por varias ocasiones con los señores trabajadores he conocido los problemas por los que atraviesan, siendo su mayor preocupación el cobro de los beneficios de jubilación los cuales no son atendidos por la autoridad y por lo tanto tienen que acudir al reclamo judicial. Otro problema que se describe en esta investigación es la incertidumbre creada sobre la continuidad o no del sindicato de trabajadores y si es que se continúan respetando o no las conquistas del Decimo Contrato Colectivo de Trabajo como son; la estabilidad laboral, incremento de remuneraciones, el pago cumplido, los ascensos, el pago de subsidios y compensaciones sociales, pago de viáticos y comisariato, el reconocimiento por jubilación, la atención médica, los permisos sindicales, las licencias, entre otros.

**Es Analítica.** - Ya que está encaminada a resolver la situación jurídica de los obreros del GAD Municipal luego de la aprobación de las enmiendas constitucionales en el Cantón Chimbo, pues con la investigación realizada se determina un gran desconocimiento de la normativa vigente a través de la Enmienda Constitucional, lo cual genera inseguridad jurídica para los trabajadores y abuso de autoridad para el trabajador, quien omite cumplir obligaciones legalmente consagradas en la Legislación Ecuatoriana y en la Contratación Colectiva.

Entonces se hace necesario el adecuado análisis de la dimensión y alcance de las enmiendas constitucionales de diciembre del 2015 a fin de evitar la conflictividad laboral en la institución y para que las actividades se cumplan en armonía.

**Es Investigación de Campo.** - Puesto que se observarán datos referenciales en el lugar de los hechos, esto es en el cantón Chimbo Provincia de Bolívar, ya que inicialmente me entreviste con el señor Alcalde del Municipio de San José de Chimbo para determinar cuál era su visión sobre la Enmienda Constitucional aprobada y el al igual que los directores departamentales tienen el criterio de que con la Enmienda Constitucional desapareció el Contrato Colectivo y por ende dicho documento ya no genera ningún efecto jurídico, al dialogar con los trabajadores es sorprendente determinar que un reducido número de ellos conocía de la Enmienda Constitucional y la mayoría no estaba enterada de este tema pues para los trabajadores el Contrato Colectivo de Trabajo sigue vigente y debe cumplirse en tanto que para el empleador no, lo cual ha ocasionado inseguridad jurídica en las relaciones laborales entre las partes y mientras no exista un pronunciamiento de la autoridad laboral se seguirá cotizando la relación laboral en el Municipio de San José de Chimbo lo cual no permite que se desarrolle un trabajo en paz y con la eficiencia, productividad que se requiere.

### **3.3 Nivel de Investigación**

#### **Aspectos Éticos y Sociales**

En el presente proyecto como aspectos éticos y sociales se puede describir los siguientes:

1. El respeto a los Derechos y Garantías laborales como son el Derecho de Asociación y el Derecho a la Contratación Colectiva vigentes en el Ecuador desde la expedición del Código del Trabajo y que progresivamente han ido siendo reconocidas y respetadas tanto por empleadores y trabajadores.

2. Justicia y Equidad. - Al cumplir con los parámetros legales se estará obrando de manera justa y equitativa cumpliendo y respetando los derechos que la Constitución y la Ley otorgan a los trabajadores.
3. Paz social.- Al existir el respeto de los Derechos Laborales es evidente que se generara una adecuada paz social y laboral lo que redundara no solo en beneficio de Empleadores y Trabajadores, si no en beneficio de los habitantes del Cantón.

### **3.4 Método de Investigación**

**Método Deductivo - Inductivo.** - Porque estos métodos me van a permitir analizar y sustentar el tema que se va a investigar con fundamento lógico y científico. Explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual del proyecto.

**Método Analítico – Sintético.** - Estos métodos me servirán para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

**Método Descriptivo.** - En varios capítulos y temas de la presente investigación voy a describir una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación a la situación jurídica de los trabajadores municipales de Chimbo luego de las enmiendas constitucionales y su situación jurídica.

**Método Histórico Comparado.** - En el estudio de derecho el proceso de evolución de la manera cómo ha ido transcurriendo el proceso de evolución como progresivamente se ha ido fortaleciendo el sindicato de trabajadores del GAD municipal de Chimbo y paralelamente como han ido plasmando sus mejoras y garantías a través de la suscripción de los diferentes contratos colectivos de trabajo, habiendo llegado a suscribir hasta el momento 10 contratos colectivos de trabajo.

**Método Científico.** - La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y

difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

### **3.5 Diseño de Investigación**

**Área de Conocimiento:** Ciencias sociales, Educación y Derecho.

**Sub línea de Investigación:** Derecho

**Lugar:** Ciudad de Chimbo

**Tiempo:** Junio a Septiembre del 2016

### **3.6 Población y Muestra**

De un número total de 40 obreros, la población y muestreo escogida para el presente proyecto de investigación es de 20 obreros del GAD Municipal de Chimbo, ya que no se pudo encuestar a la totalidad de trabajadores en virtud de que por sus actividades y labores la mayoría pasan realizando labores de campo, pero la muestra escogida está distribuida de la siguiente manera:

10 Trabajadores de varios servicios

3 Operadores de equipo caminero

4 Choferes

1 Albañil

1 Mecánico

1 Jefe de Mantenimiento

### **3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

**La Observación.** - Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.

**Técnicas de Gabinete.** - Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que se utilizara son las fichas Bibliográficas y Nemotécnicas.

**Fichas Bibliográficas.** - Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

**Fichas Nemotécnicas.** - Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

**Técnicas de Investigación de Campo:** La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre la forma como se ha afectado el derecho de los trabajadores municipales de Chimbo en cuanto se refiere a la aplicación de la enmienda constitucional en la que se les cambia de régimen laboral.

**La Encuesta.** - Esta técnica se aplicará para obtener información sobre la forma como ha incidido la política administrativa del GAD Municipal de Chimbo luego de las Enmiendas Constitucionales.

### **3.8 Procedimiento de Recolección**

Material de investigación, papelería, copias, alquiler de tipo informático, empastado, cámara fotográfica digital.

### **3.9 Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Datos**

En mi calidad de investigadora para el logro efectivo de la presente investigación cumpliré las siguientes tareas.

1. La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre la forma como se ha afectado los derechos laborales de los trabajadores del GAD municipal de Chimbo luego de las enmiendas constitucionales.
2. La encuesta, esta técnica se aplicará para obtener información sobre la forma como han incidido la actitud asumida por los representantes del GAD municipal de Chimbo en el cumplimiento de las responsabilidades laborales en cuanto se refiere luego de las enmiendas constitucionales.

3. Entrevista lo cual me permitirá de fuente directa obtener información relevante en torno al tema de investigación.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de Resultados

#### TABULACIÓN ENCUESTA

#### UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

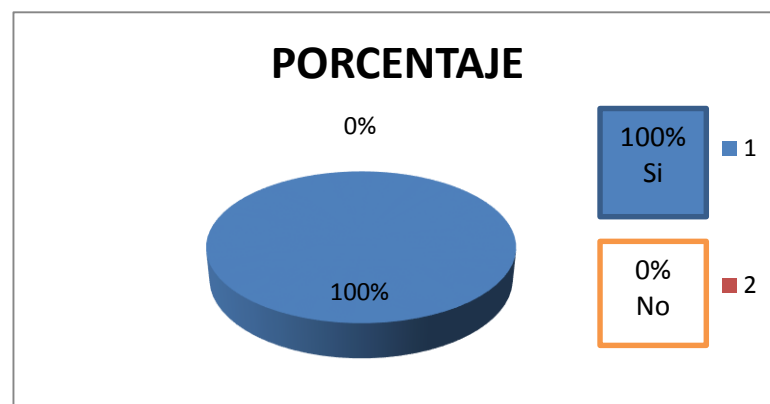
Encuesta dirigida a los trabajadores del GAD Municipal de Chimbo

#### 1.- ¿Conoce usted si está vigente el Contrato Colectivo de Trabajo?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N°1



Fuente: GAD Municipal de Chimbo  
Elaborado por: Viviana Quintanilla  
Fecha: 18 agosto 2016

### **Análisis:**

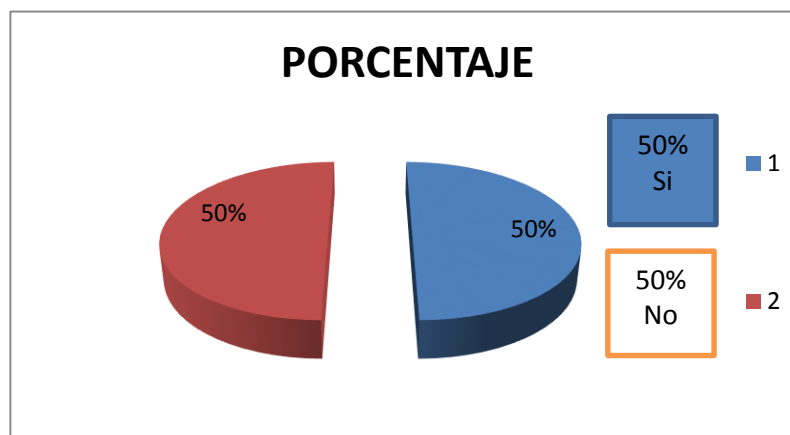
La totalidad de los trabajadores encuestados conocen de la vigencia del Contrato Colectivo, es decir coinciden en afirmar que el décimo Contrato Colectivo de Trabajo del Municipio de Chimbo está vigente, y que los beneficios conseguidos a través de dicho contrato colectivo quedaron congelados pero que deben ser cumplidos y respetados por el empleador.

### **2.- ¿Conoce usted casos en los que el empleador haya inobservado el Contrato Colectivo de Trabajo?**

**CUADRO N° 2**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 2**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

### **Análisis:**

La opinión de los trabajadores sobre la inobservancia del Contrato Colectivo por parte del empleador está dividida pues existen trabajadores que manifiestan que el empleador a inobservado las disposiciones del Contrato Colectivo y por ende ha existido discrepancias entre ellos, y por otro lado hay otro grupo de trabajadores que indican que el empleador ha respetado el contrato colectivo de trabajo

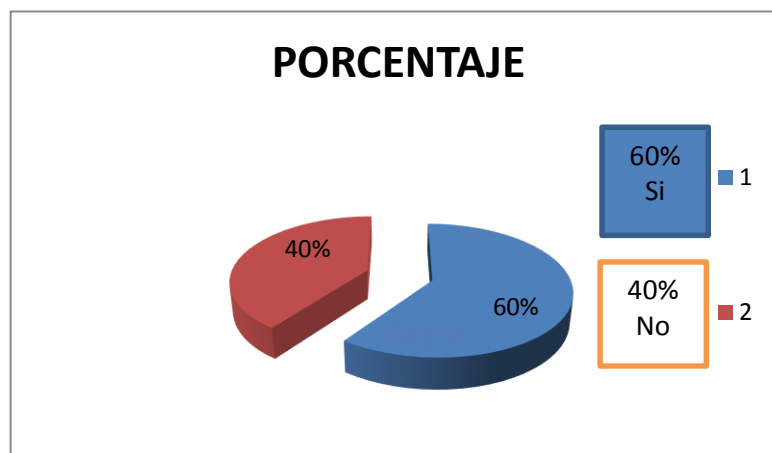


3.- ¿El empleador ha respetado a la organización sindical que existe en la institución?

CUADRO N° 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	08	40%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N° 3



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo

**Elaborado por:** Viviana Quintanilla

**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

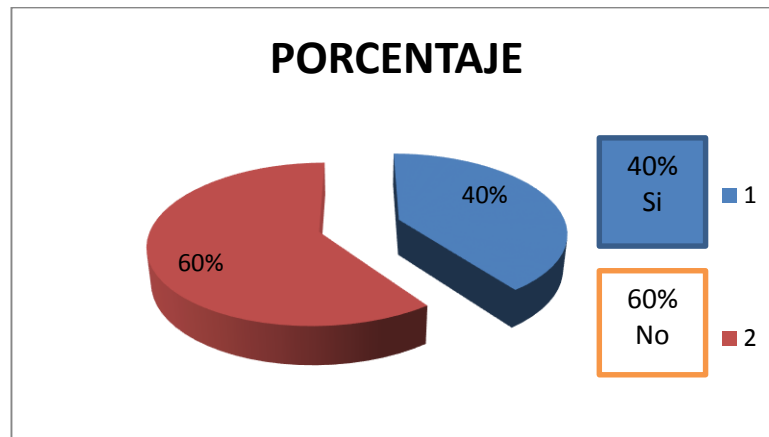
La gran mayoría de trabajadores encuestados coinciden en afirmar que el empleador si ha respetado a la organización sindical existente en el municipio la misma que cuenta con su sede social, tiene su directiva organizada y de alguna manera ha sido escuchado en algunos planteamientos hechos al empleador.

**4.- ¿Conoce usted que la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015 sustituyo al régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público?**

**CUADRO N° 4**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 4**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

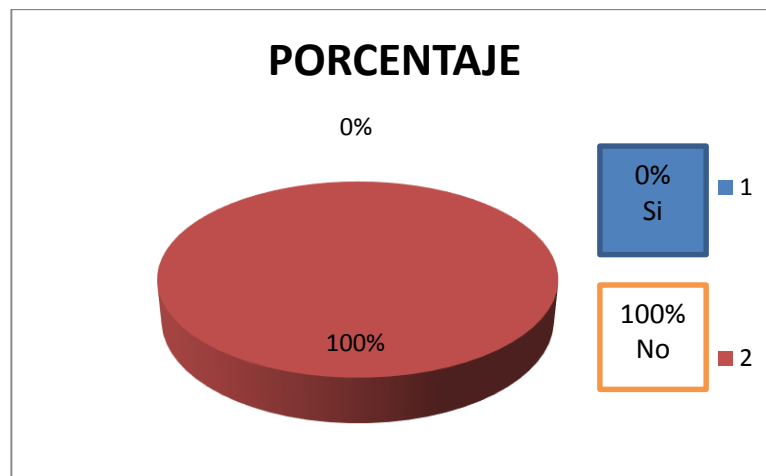
La mayoría de trabajadores encuestados desconocen el cambio de régimen jurídico al que están sometidos desde la aprobación de la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015, esto implica realizar una socialización de este tema y sobre los derechos y garantías laborales que se mantendrán luego de esta enmienda constitucional.

**5.- ¿El Trabajador Municipal ha sido informado por el Ministerio de Trabajo sobre los cambios aprobados por la Asamblea en su Régimen Laboral?**

**CUADRO N° 5**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	20	100%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 5**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

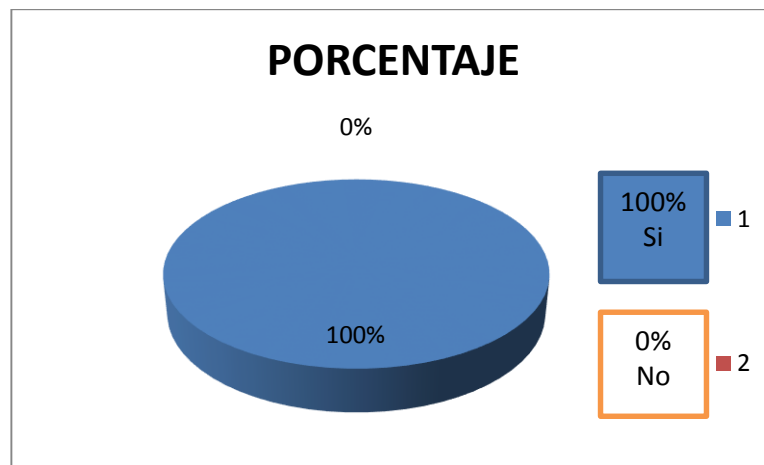
La totalidad de los trabajadores encuestados coinciden en señalar que el Ministerio de Trabajo no ha socializado los cambios laborales introducidos por la Enmienda Constitucional, es decir que en el caso puntual del GAD Municipal de San José de Chimbo el organismo rector de la política laboral en el país no ha socializado este tema.

**6.- ¿Conoce casos de Trabajadores Municipales que para el respeto de sus derechos hayan tenido que llegar a instancias administrativas y judiciales?**

**CUADRO N° 6**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 6**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

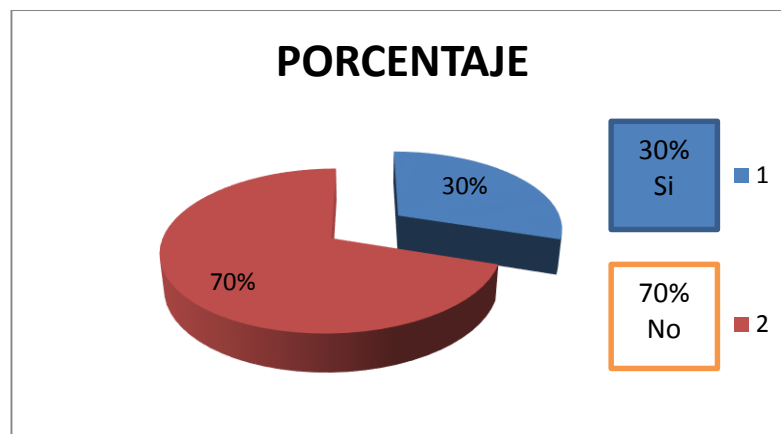
La totalidad de los trabajadores encuestados afirman conocer de casos en que los trabajadores municipales han iniciado trámites administrativos y judiciales, para el respeto de sus derechos como son por ejemplo pago de la jubilación, nivelación de remuneraciones entre otros.

**7.- ¿Conoce usted que según la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015 el Contrato Colectivo de Trabajo solo rige para el sector privado?**

**CUADRO N° 7**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 7**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

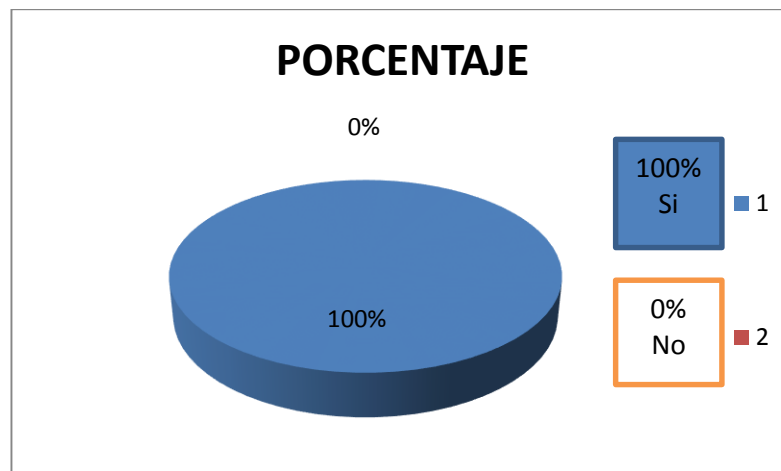
Un contundente 70 % de los trabajadores encuestados afirman no conocer que en los actuales momentos el Contrato Colectivo de Trabajo solo rige para el sector privado, y este dato es explicable en vista de la falta de información que no ha sido suministrada por las autoridades competentes.

**8.- ¿Considera necesario que se les brinde una capacitación sobre el cambio de régimen jurídico de los obreros del sector público?**

**CUADRO N° 8**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

**GRAFICO N° 8**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

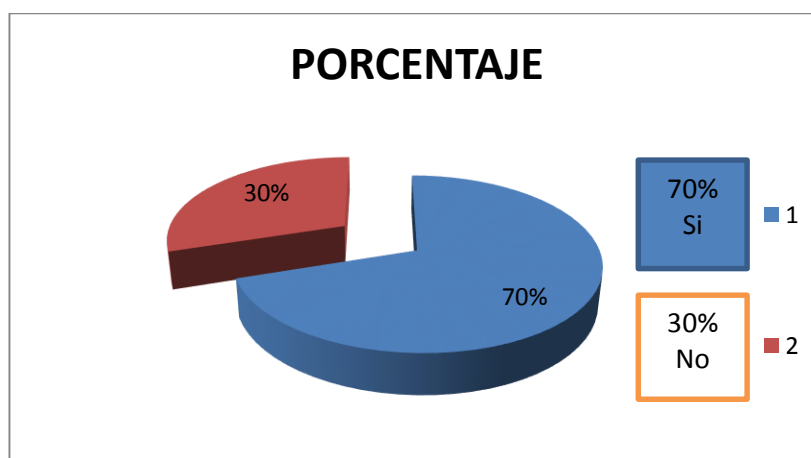
El total de trabajadores encuestados consideran urgente una capacitación sobre los cambios laborales introducidos por la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015, y sobre todo del cambio de régimen jurídico de los obreros del sector público, ya que en la actualidad se encuentran sin saber cuál es el alcance y efectos sobre todo de su organización sindical y del último Contrato Colectivo que tienen suscrito.

9.- ¿Cree usted que con la aprobación de las Enmiendas Constitucionales se vulneraron derechos de los trabajadores?

CUADRO N° 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

GRAFICO N° 9



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo

**Elaborado por:** Viviana Quintanilla

**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

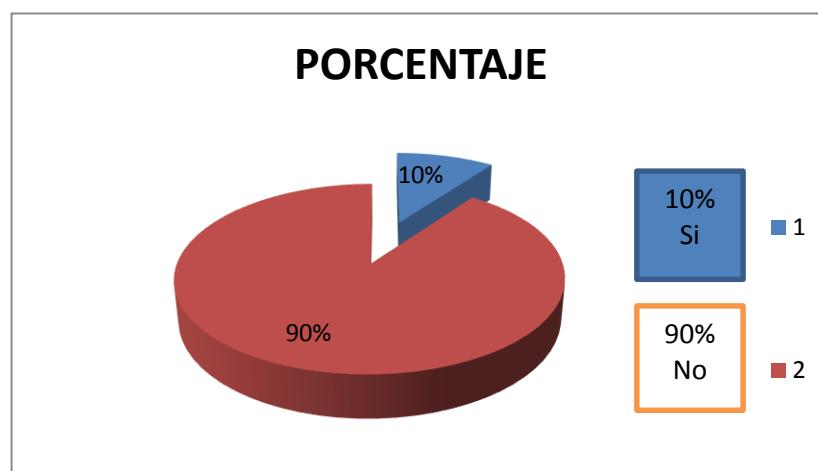
La mayoría de trabajadores encuestados concuerdan en afirmar que las últimas Enmiendas Constitucionales aprobadas por la Asamblea Nacional han vulnerado derechos laborales sobre todo Derecho de Sindicalización, el Derecho de Contratación Colectiva, contraviniendo incluso los principios generales del Derecho Laboral.

**10.- ¿Considera que como trabajador estaría mejor amparado por la LOSEP y no por el Código del Trabajo?**

**CUADRO N° 10**

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	2	10%
NO	18	90%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO N° 10**



**Fuente:** GAD Municipal de Chimbo  
**Elaborado por:** Viviana Quintanilla  
**Fecha:** 18 agosto 2016

**Análisis:**

El 90 % de los encuestados consideran que no estaría mejor con el nuevo régimen jurídico aprobado por la asamblea pues piensan que el mayor respeto a los derechos laborales y las mayores garantías laborales están previstos en el Código del Trabajo y no en la Ley Orgánica de Servicio Público.



## **4.2 Beneficiarios**

**Beneficiarios Directos.** - Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo en un número de 40, distribuidos de la siguiente manera:

22 Trabajadores de varios servicios

6 Operadores de equipo caminero

7 Choferes

2 Albañiles

2 Mecánicos

1 Jefe de Mantenimiento

**Beneficiarios Indirectos.** - Las autoridades del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Chimbo en un número de 12, que corresponden al alcalde, procurador sindico, jefe de talento humano, jefe financiero, tesorero y 7 concejales municipales. Ya que los resultados que generara el proyecto propiciara la paz laboral y evitara las continuas controversias jurídicas debido a la aprobación de las enmiendas constitucionales.

## **4.3 Impacto de la Investigación**

Los resultados de la investigación se plasman en la información brindada a los trabajadores del GAD Municipal de Chimbo a través del siguiente proyecto investigativo, pues la investigación propone que los trabajadores conozcan de sus derechos y garantías que tienen a través de la Constitución Leyes laborales y Convenios Internacionales.

Con la presente investigación pretendo que los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chimbo conozcan los alcances de la enmienda constitucional en materia laboral aprobada en diciembre del 2015 para realizar un adecuado análisis jurídico de la pertinencia de la existencia de su organización laboral y para determinar los

alcances del décimo contrato colectivo que se encontraba vigente al momento de la aprobación de dicha Enmienda Constitucional.

Si bien es cierto la Enmienda Constitucional en referencia dispone el cambio del régimen jurídico de los trabajadores del sector público que antes estaban regulados por el Código del Trabajo y actualmente se encuentran regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público, ley que en ninguna disposición regula lo concerniente al derecho de sindicalización y a la contratación colectiva, por lo que en el entender de los trabajadores está el hecho de que todas las conquistas logradas en el ámbito laboral hasta diciembre del 2015, quedaron congeladas a esa fecha y son esos derechos y beneficios los que deben ser cumplidos, ya que de aquí en adelante no existirá la factibilidad de negociar un contrato colectivo ni tampoco la organización sindical cumplirá el rol que cumplía en base al régimen del Código del Trabajo.

Si bien es cierta ninguna autoridad laboral se ha pronunciado sobre este tema ya que no solo en el GAD Municipal del Cantón Chimbo es necesario aclarar la situación jurídica de sus trabajadores luego de la Enmienda Constitucional, sino también en todas las entidades públicas en las que contaba con trabajadores regulados por el Código del Trabajo.

#### **4.4 Transferencia de Resultados**

El presente proyecto de investigación tiene sostenibilidad tanto en el tiempo como en el espacio, pues una vez que se haya ejecutado el mismo se entregara al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chimbo una herramienta jurídica que permita respetar los derechos adquiridos de los trabajadores Municipales de San José de Chimbo, mediante la Contratación Colectiva.

Con el presente proyecto de investigación se espera lograr la capacitación y concientización de los obreros municipales de san José de Chimbo sobre el nuevo rol que deben cumplir en base al nuevo régimen jurídico que les va a regular y sobre todo capacitar en torno a la nueva normativa legal por la cual están regulados y determinar cuáles son los derechos y beneficios que a pesar del cambio de régimen jurídico continúan vigentes y podrán ser aplicables luego del nuevo marco jurídico.

Efectivamente lo primordial será lograr identificar la verdadera situación jurídica en la que quedaron los obreros municipales luego de la enmienda constitucional para evitar la vulneración de sus derechos y para proteger aquellos derechos que legalmente fueron adquiridos con anterioridad.

## CONCLUSIONES

Como principales conclusiones en el presente trabajo investigativo puedo anotar las siguientes:

- La Enmienda Constitucional aprobada en Diciembre del 2015 por la Asamblea Nacional vulnera el derecho de Sindicalización y de Contratación Colectiva de los obreros que trabajan en las entidades del sector público.
- Que la mayor parte de trabajadores del GAD Municipal de Chimbo desconocen el alcance y la dimensión que implica el cambio de régimen jurídico del Código del Trabajo a la Ley Orgánica de servicio Público.
- La poca importancia sobre el alcance y dimensión de la Enmienda Constitucional aprobada en Diciembre del 2015 sobre todo entre los trabajadores a quienes afecta el cambio de régimen jurídico a la Ley de Servicio Público.
- Los trabajadores del GAD Municipal de Chimbo consideran que están mas garantizados sus derechos si continuarían regulados por el Código del Trabajo y no por la Ley Orgánica de Servicio Público.

## RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación puedo recomendar lo siguiente:

- Que el Ministerio de Trabajo a través de sus funcionarios, cuide que se cumplan los derechos y obligaciones que la ley consagra en favor de empleadores y trabajadores según lo que estipula el numeral dos del artículo 545 del Código del Trabajo
- Que en base al derecho y a la libertad de organización para las personas trabajadoras garantizado en el numeral 7 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se hace necesario que dichas organizaciones laborales velen por la difusión de sus derechos.
- En vista de que las autoridades de la institución han dado muy poca importancia a la difusión de la Enmienda Constitucional que está en vigencia, se recomienda que traten el tema con el aporte de la entidad rectora de la política laboral en el Ecuador.
- Que se cumpla con lo estipulado en el inciso tercero de la disposición transitoria primera de la Enmienda Constitucional y la Asamblea Nacional apruebe la Ley Reformatoria a las leyes que rigen al sector público observando las disposiciones Constitucionales Enmendadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Derecho del Trabajo 2 Doctor: Julio Cesar Trujillo
2. Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Doctor: Hugo Valencia Haro
3. Instituto de Derecho Laboral Colectivo tomo 2. Doctora: Graciela Monesterolo Lencioni.
4. Practica Laboral tomo 2. Carlos Martin González
5. Constitución de la República del Ecuador
6. Código del Trabajo
7. Ley Orgánica del Servicio Público
8. Convenios Internacionales OIT ratificados por la República del Ecuador.
9. Ley de seguridad social
10. Contrato Colectivo de Trabajo Vigente
11. Página del Ministerio del Trabajo. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec>

## ANEXOS



MUNICIPAL CANTÓN CHIMBO

### GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CHIMBO

Parroquia San José      Cantón Chimbo      Provincia Bolívar



3 de Marzo 1860

San José de Chimbo, 14 de septiembre de 2016  
Of. -N° 0777-GADMCC-2016

Señorita  
**VIVIANA QUINTANILLA LOMBEIDA**  
Presente.

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial, en atención al oficio plasmado en especie valorada N° 0005300, de fecha 19 de julio de 2016, tengo a bien informarle que la Municipalidad en beneficio del futuro de los jóvenes Universitarios, está presto apoyar la realización del Proyecto Educativo "*Situación Jurídica de los obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal luego de la aprobación de las enmiendas Constitucionales de diciembre del año 2015*", para lo cual la Institución proveerá de la información necesaria para su normal y eficaz desempeño.

Particular que informo para los fines consiguientes.

Atentamente,

**ARQ. CESAR VELOZ CEVALLOS**  
Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado  
Municipal del Cantón Chimbo.



Recibido  
14-09-2016  
10:00

[Secretaria.gmsich@gmail.com](mailto:Secretaria.gmsich@gmail.com)  
03-2988046 - 03-2988437

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE  
JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO**

**Encuesta**

**Dirigida a:** Los trabajadores del GAD Municipal de Chimbo

**1.- ¿Conoce usted si está vigente el Contrato Colectivo de Trabajo?**

Si ( )                                  No ( )

**2.- ¿Conoce usted casos en los que el empleador haya inobservado el Contrato Colectivo de Trabajo?**

Si ( )                                  No ( )

**3.- ¿El empleador ha respetado a la organización sindical que existe en la institución?**

Si ( )                                  No ( )

**4.- ¿Conoce usted que la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015 sustituyó al régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público?**

Si ( )                                  No ( )

**5.- ¿El trabajador municipal ha sido informado por el Ministerio de Trabajo sobre los cambios aprobados por la asamblea en su régimen laboral?**

Si ( )                                  No ( )

**6.- ¿Conoce casos de trabajadores municipales que para el respeto de sus derechos hayan tenido que llegar a instancias administrativas y judiciales?**

Si ( )                                  No ( )

**7.- ¿Conoce usted que según la Enmienda Constitucional de diciembre del 2015 el Contrato Colectivo de Trabajo solo rige para el sector privado?**



Si ( )

No ( )

**8.- ¿Considera necesario que se les brinde una capacitación sobre el cambio de régimen jurídico de los obreros del sector público?**

Si ( )

No ( )

**9.- ¿Cree usted que con la aprobación de las Enmiendas Constitucionales se vulneraron derechos de los trabajadores?**

Si ( )

No ( )

**10.- ¿Considera que como trabajador estaría mejor amparado por la LOSEP y no por el Código del Trabajo?**

Si ( )

No ( )

**Agradezco su gentil colaboración.**

## Fotografías



