



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los
Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

**“LA SUPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS
JURÍDICOS EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR DURANTE EL
AÑO 2016”**

Investigador:

Eduardo Mauricio Gutiérrez Vargas

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y
Juzgados de la República.

TEMA:

**“LA SUPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL
SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA
PROVINCIA DE BOLÍVAR DURANTE EL AÑO 2016”**

Investigador:

Eduardo Mauricio Gutiérrez Vargas

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que el señor: **Eduardo Mauricio Gutiérrez Vargas**, egresado 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 Abogado de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: **“LA SUPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR DURANTE EL AÑO 2016”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado 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; **Eduardo Mauricio Gutiérrez Vargas**, Egresado 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: **“LA SUPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR DURANTE EL AÑO 2016”** 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



Eduardo Mauricio Gutiérrez



Factura: 001-004-000006177



20170205002D00284

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170205002D00284

Ante mí, NOTARIO(A) TELMO ELIAS YANEZ OLALLA de la NOTARÍA SEGUNDA , comparece(n) EDUARDO MAURICIO GUTIERREZ VARGAS portador(a) de CÉDULA 0201269040 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(A), domiciliado(a) en GUARANDA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede DECLARACION JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA, 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 Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. SAN MIGUEL, a 7 DE JUNIO DEL 2017, (13:12).

EDUARDO MAURICIO GUTIERREZ VARGAS
CÉDULA: 0201269040



NOTARIO(A) TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN SAN MIGUEL



DEDICATORIA:

Con inmenso cariño, dedico este trabajo a mis padres, quienes han sido mi apoyo y ejemplo de lucha continua, a mis hijas, que son la razón de mi vida, mi inspiración e impulso en la realización de todos mis esfuerzos.

Eduardo Mauricio Gutiérrez.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco primero a Dios por permitirme la culminación de una de mis metas, a la Universidad Estatal de Bolívar, por darme la oportunidad de realizarme como persona y como profesional a través de mis estudios universitarios.

A las autoridades, personal administrativo, y docentes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Estatal de Bolívar, por la facilidad otorgada para culminación de mis estudios previa a obtener el título como abogado de los tribunales y juzgados de la república.

De manera especial, mi sincero agradecimiento al Dr. Luis Alfonso Bonilla, por haberme guiado y orientado en forma eficiente para la culminación del presente proyecto de investigación.

Mi reconocimiento a todas las personas que de una u otra manera colaboraron para culminar este anhelo de superación profesional.

Eduardo Mauricio Gutiérrez.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	V
RESUMEN	XI
CAPITULO I:	1
PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.4 Justificación	3
CAPITULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Fundamentación Teórica	6
HISTORIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA	6
NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	12
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR	16
NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE	19
REQUISITOS DE FORMA	20
REQUISITOS DE FONDO	21
2.3 Hipótesis	26
2.4 Variables	26
CAPITULO III	
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	27
3.1 Ámbito de estudio	27
3.2 Tipo de investigación	27
3.3 Nivel de investigación	27
Aspectos Éticos y Sociales	27
3.4 Método de investigación	28
3.5 Diseño de investigación	29
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.8 Procedimiento de Recolección de Datos	30
3.9 Técnicas de Procedimiento análisis e interpretación de datos	30
CAPITULO IV	31
RESULTADOS	31
4.1 Presentación de resultados	31

4.2 Beneficiarios.....	44
4.3 Impacto de la Investigación.....	44
TABULACIÓN ENCUESTA	34
4.4 Transferecia de resultados	44
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS.....	48

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 artículo 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 del Servicio Público, ocasionando esta reforma la supresión de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo aquellas personas que estaban amparadas por el Código del 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 de las distintas entidades del sector público luego de la Enmienda Constitucional aprobada.

Dentro del marco teórico del trabajo investigativo **realizado** he realizado 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 de las distintas entidades del sector público en la provincia Bolívar han sido numerosos contratos colectivos que legalmente se han suscrito especialmente hasta el año 2010.

La organización sindical en las distintas entidades del sector público en la provincia Bolívar 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 cuanto 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 de las entidades públicas de nuestra provincia quienes luego de esta investigación están conscientes de que los derechos adquiridos vía Contratación Colectiva y por cuestión del sindicato se mantienen tal y cual como estaban sin que en lo posterior y hasta cuando exista una norma jurídica expedida por la Asamblea 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

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

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

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

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.

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

Contrato colectivo de trabajo.- es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Derecho.- La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Enmienda Constitucional.- Se denomina enmienda, en Derecho, a una propuesta de modificación de algún documento oficial, especialmente en los artículos y textos de leyes y proyectos de ley.

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.

Efectos jurídicos.- Son todas aquellas consecuencias que tienen interés para el derecho en virtud de la realización de un acto, hecho o negocio jurídico. Dichos

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.

Organización Laboral.- La organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

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.

Sindicato de trabajadores.- Es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. También podría definirse sindicato como un cártel o monopolio destinado a obtener los máximos beneficios para sus miembros.

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

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. (Dr. Cevallos Guerra Rafael, 2001)

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 y en el Código del Trabajo el que ha permitido que los obreros se organicen y una vez organizados luchan por mejores condiciones de vida y por el respeto a sus Derechos Laborales, lo que han conseguido precisamente a través de la contratación colectiva. (Constitucion 2008)

Las diferentes entidades del sector público de la provincia Bolívar han desarrollado garantías laborales ya que si bien existe el sindicato de trabajadores de dichas instituciones 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. (Decreto Ejecutivo 1701-225)

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 las diferentes **entidades** del sector **entidades** seccionales autónomas, que presta servicios, esta enmienda constitucional afecta de manera general a las entidades del sector público 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 del servicio público muy 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, y 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 sector público de nuestra provincia . (Codigo del Trabajo)

CAPITULO I:

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Hasta diciembre del año 2015 los obreros que trabajaban en las entidades públicas estaban regulados por el código del trabajo y en base a eso gozaban de los derechos colectivos que contempla 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 estas enmiendas constitucionales en las que se reforma el numeral 16 del artículo 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 sus 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 contratos colectivos de trabajo en proceso de negociación.

Más aun cuando en el artículo 9 de la Enmienda Constitucional en referencia textualmente se dispone de que 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. En consecuencia se observa una regresión de derechos laborales sobre todo en lo que se refiere a los derechos colectivos y muy puntualmente a la contratación colectiva, tomando en cuenta que el mismo artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador determina los derechos laborales son irrenunciables e intangibles es decir que los derechos legalmente conseguidos no se pueden quitar ni desconocer.

~~Por otra parte la misma enmienda constitucional publicada en el registro oficial 653 del 21 de diciembre del 2015 en la disposición transitoria primera tercer inciso dispone que le órgano legislativo, en el plazo máximo de 180 días contados desde la entrada en vigencia de la enmienda constitucional, aprobara una ley reformativa a las leyes que rigen el sector público, observando las disposiciones constitucionales~~

enmendadas, lo cual pese haber transcurrido un año ya de la vigencia de las enmiendas constitucionales la Asamblea Nacional no lo ha hecho y los obreros del sector público no saben a qué atenerse en el sentido de que si los contratos colectivos de trabajo que fueron legalmente suscritos antes de esta enmienda continúan vigentes o no, si los derechos y beneficios con ellos conseguidos se hacen exigibles o no y si los dirigentes sindicales continúan gozando de la protección y estabilidad que les generaba el contrato colectivo de trabajo.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo inciden las Enmiendas Constitucionales de diciembre del 2015 en el respeto, aplicación y vigencia de los contratos colectivos de trabajo que fueron legalmente negociados y suscritos entre las entidades públicas y sus organizaciones laborales?

1.3 Objetivos de la Investigación

General

Realizar un análisis jurídico sobre los efectos legales que genera la aplicación de la Enmienda Constitucional que suprime la Contratación Colectiva en las entidades del sector público y sus consecuencias para la clase laboral afectada en este tema.

5.2. Específicos

- Conocer la actual situación jurídica de los trabajadores que eran beneficiados de la Contratación Colectiva en el sector público.
- Establecer los efectos jurídicos que se generan en esta Enmienda Constitucional.
- Indagar sobre las consecuencias jurídicas económicas y sociales que se produce en los trabajadores que estaban amparados por la Contratación Colectiva en el sector público.

1.4 Justificación

La clasificación tradicional que trae el código del trabajo en empleados y obreros dependiendo del esfuerzo intelectual o físico con el que el trabajador preste sus servicios, ha hecho 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 del 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 esta reconocido inclusive en la Constitución de la República en el artículo 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 , cual 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 a más de interesar a los obreros del sector público ecuatoriano reviste importancia e interés para los profesionales del derecho que en el trajinar diario podemos encontramos con situaciones relacionadas con este tema.

Como estudiante de Derecho y futuro abogado es mi deber estar actualizado en 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. El tema propuesto se justifica plenamente ya que luego de mi investigación presentare un resultado a la Universidad Estatal de Bolívar a sus docentes y estudiantes, y a los trabajadores del sector público en general para que tengan una orientación de cómo deben actuar ante los nuevos retos que se enfrentan y ante el nuevo régimen jurídico que los va a regular.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Desde la promulgación del Código del Trabajo en el año 1938, estaba legislado como institución del Derecho Colectivo del Trabajo la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo como un derecho que tenían los trabajadores legalmente organizados, y es por ello que cuando el Código del Trabajo define al Contrato Colectivo dice que es un convenio suscrito entre un empleador y una organización laboral legalmente constituida.

Cinco años después de la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, esto es en el año de 1943 se suscribe el primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa cemento nacional y el Comité de Empresa de sus trabajadores, de allí en adelante la contratación Colectiva Ecuatoriana se ha ido desarrollando en el Ecuador y las diferentes Constituciones lo han garantizado, e inclusive la actual Constitución de la República en el numeral 13 del artículo 326 determina que se garantiza la Contratación Colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la ley.

Si bien es cierto al inicio de la vigencia de esta institución jurídica muy poco se la utilizó, pero podemos decir que en la década de los años 70 tuvo su apogeo y su desarrollo no solo en las entidades del sector privado sino también en las instituciones del sector público en donde la negociación y posterior suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo se constituía en una verdadera fiesta para la clase laboral.

Tanto el derecho de Sindicalización como el de la Contratación Colectiva están regulados inclusive por la organización Internacional del Trabajo a través de los convenios 87 y 98, convenios que han sido aprobados por el Ecuador.

También podemos decir que a pretexto de la Contratación Colectiva se han conseguido abusos muchas veces de la elite sindical, consiguiendo prebendas y canonjías y abusando de los dineros públicos en beneficio de unos pocos, frente a

esta realidad en los últimos años se han venido poniendo una serie de limitaciones a la Contratación Colectiva en el sector público, limitaciones que se iniciaron con el requisito de obtener un dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, con el Mandato Constituyente Numero 8 que obligo a la revisión de Contratos Colectivos que estaban suscritos, con los decretos ejecutivos 1701 y 225 que eliminaban las cláusulas consideradas exageradas y abusivas en la Contratación Colectiva hasta llegar a la Enmienda Constitucional publicada el 21 de diciembre del 2015 en la que se dispone que solo habrá Contratación Colectiva para el sector privado, lo cual traerá una serie de repercusiones no solo para las organizaciones laborales que existían en el sector público sino también en el ámbito jurídico laboral ya que se está desconociendo derechos legalmente consagrados en la legislación laboral Ecuatoriana según lo refiere el Dr. Hernán Rivadeneira en su obra La Regulación Laboral en el Ecuador del siglo XXI.

2.2 Fundamentación Teórica

HISTORIA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

En 1982, la crisis de la deuda externa marca el límite del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y con ello una época matizada por la descomposición y desarticulación de las instituciones políticas y jurídicas viabilizado por la implementación de un 'modelo neoliberal' con programas de ajuste neoliberales, cuyas líneas fundamentales se asentaron en las decisiones y acciones políticas dirigidas hacia la 'modernización', privatización, desregulación y flexibilización; así como a la pérdida de independencia y autonomía de las políticas públicas, que generaron el desplazamiento de la rectoría y conducción de los procesos políticos desde el Estado hacia los sectores corporativos y élites económico-políticas, locales y transnacionales.

El modelo neoliberal desembocó, en un tiempo corto, en una crisis económica con el estallido de la 'burbuja financiera', en la crisis bancaria del 98 con el consecuente proceso de 'salvataje' desde el Estado, que rompió la lógica de 'libre mercado' proclamada como fundamento filosófico del neoliberalismo.

Todo este proceso fallido vino a ser avalado por la Constitución del 1998, un proceso de re-acomodo institucional impuesto por los sectores económicos y políticos involucrados en la crisis del sistema, sin embargo de que se constitucionalizaron algunos derechos individuales, fruto de la presión y movilización social.

Sin lugar a dudas aun cuando sea en el papel, como lo ha demostrado la política de los ejecutores del “Socialismo del Siglo XXI”, la Constitución de Montecristi significó la cúspide de un proceso de lucha en el que se expresaron las voces de los distintos actores sociales. Pasar de un Estado de Derecho a un “Estado Constitucional de Derechos y Justicia” significó un salto cualitativo para concebir al conjunto de los derechos de las personas, de los pueblos y comunidades y de la naturaleza, como el eje fundamental a partir del cual se estructura el ordenamiento jurídico ecuatoriano. En el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, la ley se somete a una relación de subordinación respecto de las disposiciones constitucionales, a tal punto que el Art 424 de la Constitución vigente ordena, “Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales, en caso contrario carecerán de eficacia jurídica”.

El tratadista Luigi Ferrajoli, afirma que: “de entre los principios que generan la dimensión axiológica sustancial de los textos constitucionales, los más relevantes son los derechos fundamentales que conforman vínculos sustanciales normativamente impuestos ” tanto a las decisiones de la mayoría como a las del libre mercado y que no son el producto de autolimitaciones que consciente el Estado sino derechos hacia y, si es necesario, contra el Estado, cuya protección constituye la causa del pacto constitucional...” entendiéndose a estos derechos como verdaderos “contrapoderes”. En este sentido, esta distinta ubicación de la ley a la que tenía en el Estado Decimonónico (Estado de Derecho) determina un fundamental cambio desde la concepción del “gobierno de las leyes” hacia el gobierno de los derechos; ello provoca una absoluta transformación de la posición misma del Derecho y de la Ley en el Estado.

En los Estados modernos la primera gran tarea de las constituciones tiene que ver con un necesario ejercicio de distinción entre la ley (regla de conducta establecida por el legislador) y los derechos (pretensiones subjetivas válidas por sí mismas

independientemente de la ley), distinción que el Estado Liberal no definía con claridad o por lo menos no la consideraba jurídicamente relevante, pues en éste, los derechos existían en la medida en que el legislador los hubiere creado y por lo mismo el derecho subjetivo del individuo con relación a la autoridad pública sólo consistía en la capacidad de invocar normas jurídicas en defensa de sus intereses; es así que, la creación de los derechos a través de la ley, en definitiva determinaba el límite entre el poder del Estado y la libertad de los individuos; en otras palabras: el Estado se despojaba de su omnímodo poder para reconocer a través de la ley, derechos a sus ciudadanos; los derechos por tanto no eran una “sustancia” sino una simple forma jurídica” la forma que le daba la ley, por ello, la garantía de los derechos se reducía al principio de “reserva de ley”. En conclusión “...el carácter esencial del Estado Decimonónico era el de la totalidad entendida como la posibilidad, salvo autolimitación de regular cualquier relación relevante para sus fines”.

En el Estado Constitucional de Derechos y de Justicia, como afirmamos, se crea el escenario para asegurar la efectividad de los derechos y por ende, el texto constitucional no puede limitarse a declarar la existencia de los mismos, sino a definir los mecanismos para garantizar su cumplimiento. A este respecto, la Constitución vigente define al Ecuador como un “Estado Constitucional de Derechos y Justicia”, premisa que evidencia el nacimiento de un nuevo derecho independiente del contexto unívoco que representa la soberanía estatal; Estado Constitucional que transforma la soberanía y la identifica en un nuevo principio organizativo basado en el catálogo de derechos consagrados, a los que se suman todos aquellos derechos que se deriven de su cumplimiento y que garanticen su vigencia.

La nueva Constitución Ecuatoriana, en contraposición con el paradigma constitucional neoliberal de las últimas décadas del siglo XX, basado en la vulneración e irrespeto a la voluntad popular, supone la creación de un nuevo paradigma constitucional, en el que las personas, colectivos y pueblos son los verdaderos protagonistas de la organización social del Estado, y que denominamos: el paradigma de la re-soberanización popular y democratización de la sociedad, sin embargo de ello, el Gobierno de la denominada Revolución Ciudadana, pese a que ha defendido la nueva estructuración del Estado Ecuatoriano alrededor de estos parámetros constitucionales, incorporándose elementos y principios definitivos en la

defensa de los derechos laborales; tal el caso del principio de intangibilidad de derechos y de mayor importancia la “materialización del derecho al trabajo” al convertirlo en un derecho económico, ha centrado su política laboral en una burda y violenta contraposición hacia los sectores organizados del sector público que le ha merecido severas observaciones de parte de la Organización Internacional del Trabajo por su inusitada violencia en contra de los derechos de sindicalización y contratación colectiva, que precisamente este trabajo trata de relatar y analizar.

Cabe indicar finalmente que por ello, en nuestro criterio el rol de la Organización Internacional del Trabajo debe cambiar en el escenario de la aplicación legislativa de los Estados, no sólo porque sus resoluciones en mucho son desoídas por los Gobiernos de turno (tal el caso ecuatoriano frente a sus flagrantes atentados en contra de los derechos de sindicalización y contratación colectiva); sino también, por cuanto el boom de Internet y, más allá, el gran desarrollo tecnológico de las últimas décadas ha calado hondo en la moderna sociedad siendo que para muchas empresas y profesionales esta influencia está siendo extraordinariamente positiva; la difusión de las nuevas tecnologías tendrá y ya está teniendo consecuencias significativas para la organización del trabajo y la producción. Sin duda, la mejora física de la comunicación y así también el acceso a la información relevante es uno de los grandes logros de esta época que se puede catalogar como auténtica y profunda revolución, en la cual, el Internet se está convirtiendo en el eje y medio fundamental de los nuevos esquemas productivos en los países desarrollados; así, indiscutiblemente el trabajo se está volviendo más flexible, los sistemas electrónicos de información penetran en el mercado laboral y forman redes integradoras; surgen nuevas estructuras de organización, y el personal adquiere una mayor independencia: pueden decidir con mayor libertad su horario y lugar de trabajo, fundamentalmente en el sector de los servicios.

Las nuevas formas de trabajo es un fenómeno que se ha expandido con fuerza en todo el mundo y exige nuevas formas de regulación por parte del derecho del trabajo. En efecto, el fenómeno de las nuevas formas de trabajo o la irrupción de nuevas tecnologías en el mundo del trabajo, por un lado entrega mayores grados de autonomía en la forma de expresión del trabajo, pero por otro lado, precariza las relaciones laborales. Las nuevas formas de trabajo, construyen una realidad dual del

mundo de trabajo, por una lado trabajadores que se adaptan positivamente a la nueva realidad laboral y otros que son marginados o precarizados en sus relaciones laborales, lo que constituye todo un desafío para el nuevo derecho del trabajo, situación que debe ser tomada en cuenta como una prioridad por parte de la organización internacional del trabajo a fin de que tanto en el plano internacional como en el plano nacional de cada estado se regule con estándares de adaptabilidad y protección a los favorecidos e incluir y proteger a los desfavorecidos de estos procesos.

Es indiscutible entonces que en la época actual se debe trabajar por una re conceptualización del Derecho del trabajo, el que desde nuestro punto de vista debe enfrentar los siguientes desafíos:

1. Combinar la adaptabilidad que suponen las nuevas formas de trabajo con el principio protector del derecho del trabajo.
2. Establecer los mínimos sociales básicos que hacen que las nuevas formas de trabajo se adecúen a los estándares del trabajo decente (salario digno por ejemplo); no sobre la base de la sobreregulación, sino sobre la base de los mínimos sociales definidos.

Por ello, las Organizaciones Sindicales jugarán un papel fundamental en la determinación de los salarios y en la determinación de las condiciones de trabajo en las nuevas formas de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una de las tres Instituciones básicas del Derecho Colectivo de Trabajo que se halla profundamente vinculado a las Asociaciones Profesionales, porque finalmente es el fruto de las actividades que estas efectúan para la realización constante de sus fines y además está vinculado a los Conflictos Colectivos de Trabajo ya que el Contrato Colectivo sirve para prevenirlos, evitarlos, o para ponerlos término cuando ya se han suscitado.

Sin el Contrato Colectivo de Trabajo, ni las Asociaciones de trabajadores podrían lograr el cumplimiento de sus fines, ni los trabajadores podrían aspirar al

mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino a través de la lenta y no siempre eficaz intervención del estado.

La intervención estatal a través de la expedición de leyes y por medio de sus funcionarios encargados de vigilar el cumplimiento de esas leyes nunca será suficiente, porque la ley en virtud de su carácter general forzosamente señala condiciones aplicables por igual a todas las empresas y en todo el territorio nacional. Por consiguiente una vez que las leyes laborales señalan los mínimos comunes a todos los trabajadores y empleadores, dejan en manos de los propios interesados el ajustar las condiciones de trabajo a las particulares circunstancias de cada sector de la producción, de cada trabajador con cada empleador, pero cuando estas condiciones de trabajo son acordadas entre los trabajadores individualmente con sus empleadores las condiciones que resultan son las que el empleador quiere imponer.

En cambio cuando todos los trabajadores actúan y unidos negocian con el empleador las condiciones a que todos han de quedar sometidos es posible que estas condiciones mejoren notablemente.

El Contrato Colectivo de Trabajo se inicia a decir de unos, con la lucha de la clase obrera por obtener mejoras en su nivel de vida; lucha que surge como una reacción a los malos tratos, a la explotación en las relaciones de trabajo, al diario enriquecimiento de los propietarios del capital, y al empobrecimiento gradual de quienes contribuían con la fuerza laboral a dicho enriquecimiento.

El primer Contrato Colectivo de Trabajo del que se tiene noticia en los Estados Unidos de Norteamérica, fue probablemente el suscrito por los impresores en el año 1795; hay autores que consideran el surgimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en la segunda mitad del siglo XIX, cuando en el año 1862, en el Reino Unido, los tejedores de lana suscribieron colectivamente un contrato de trabajo.

El autor Mario de la Cueva, afirma que en plena edad media se suscribió lo que puede considerarse como el antecedente más remoto de la Contratación Colectiva en ciertos acuerdos suscritos entre los operarios de taller y los maestros artesanos.

Si embargo de lo anterior, será en el año 1900 cuando por primera vez, se regula legalmente esta institución, al incluirla en el texto del Código Civil Holandés, lo que es emulado por los suizos en 1912, por los alemanes en 1918 y por los franceses en 1919.

En nuestro país es recién en el año 1943, es decir 5 años después de la expedición del Código del Trabajo, en que se suscribe el primer Contrato Colectivo de Trabajo, y fue el que celebraron la Cemento Nacional y el Comité de Empresa y sus Trabajadores.

En los primeros años de implantación de estos contratos, los empleadores no tenían obligación de aceptar los mismos y de hecho no lo hacían, ya que el movimiento sindical carecía de fuerza e importancia, pero a medida que el sindicalismo fue expandiéndose y tomando fuerza logro ir procesando paulatinamente a empleadores y a las legislaciones a fin de que se brinden garantías a los grupos sindicales y se establezca la obligatoriedad en la celebración de los contratos Colectivos. De allí el carácter especial de este contrato, la imposición que se hace al empleador para que lo acepte y firme.

La importancia de las Negaciones Colectivas en la solución de los conflictos, se traduce en el convenio que se logra por su intermedio, se produce en consecuencia un punto de convergencia y acuerdo, en el que se normalizan las relaciones de trabajo. Entendemos entonces, por Negociaciones Colectivas las ofertas y contraofertas mutuas con el objeto de llegar a un convenio sobre las relaciones entre obreros y empleadores.

De lo indicado anteriormente fácilmente podemos colegir que la Contratación Colectiva vincula directamente a empleadores y trabajadores al llegar al acuerdo previo una negociación para determinar las relaciones de trabajo y las condiciones en que las mismas se han de desarrollar en la empresa o institución.

NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Atendiendo a la definición que establece el Código Civil", no podríamos afirmar que el contrato colectivo de trabajo es simplemente una forma más de contrato civil,

ni aun recurriendo a la definición doctrinaria de contrato-, sólo recurriendo a la definición de convención colectiva de trabajo", podemos darnos cuenta, que no se trata pues de un común contrato de connotaciones puramente civilistas, en el que una de las partes adquiere derechos, y la otra contrae obligaciones, pues en éste los contratantes adquieren mutuamente derechos y obligaciones, y esto es lo que lo hace diferente de un mero contrato civil, que lo convenido no solamente afecta o beneficia a los que han contratado, pues también afecta o beneficia a aquellos trabajadores que no forman parte de la organización laboral que suscribe el contrato, y que además se han mantenido ajenos a todo el proceso de contratación.

Atendiendo a la 'parte formal, que es esencial en asuntos de derecho, es por demás claro, que el pacto o convenio colectivo de trabajo, es un verdadero Contrato, pues su parte fundamental, la volitiva, es la determinante de los acuerdos en los que se basa la convención, y, aun cuando muchos autores han pretendido y pretenden crear un monstruo híbrido resultante de la unión de un reglamento y un contrato, diferenciando en el convenio colectivo una parte normativa y otra obligacional.

De acuerdo con lo anotado anteriormente, según se trate de las cláusulas que van a tener aplicación directa en los contratos de trabajo, o las que generen obligaciones entre las partes, tenemos:

PARTE NORMATIVA.- Es la que se deriva del carácter normativo del convenio colectivo, esto es de la capacidad de imponerse sobre los contratos individuales de trabajo, tanto de los que se encuentren vigentes, como en los que se suscriban durante el plazo de duración del colectivo, entre estos tenemos los relacionados a normar el horario de trabajo, los salarios, los subsidios, las bonificaciones, la estabilidad, etc., los mismos que se extenderán no sólo a los trabajadores coligados, sino también a los trabajadores que no sean miembros de la organización laboral contratante.

PARTE OBLIGACIONAL. Forma parte del contexto obligacional de un contrato colectivo de trabajo, aquellas disposiciones referentes al cumplimiento a que está obligado el sector patronal contratante por una parte, y por otra la organización laboral, así tenemos, la obligación de proporcionar el empleador, un fondo económico de ayuda para el mantenimiento o alquiler del local sindical, o para

actividades diversas, como educacionales, deportivas, sociales o culturales, o como por ejemplo las de integrar el comité obrero patronal, la formación de un escalafón y ascensos, o de seguridad industrial; y por otro lado, la obligación de las organizaciones sindicales, de multar a sus afiliados, cuando incumplan las cláusulas convenidas, o de seguridad e higiene del trabajo, la de manejar los fondos sociales de manera honesta y la de comunicar y tratar dentro del seno de las comisiones que se conformen, las diversas situaciones que se presentaren entre trabajadores y patronos. Nos podemos dejarnos subyugar por dichas teorías, que sólo confunden y vuelven complicadas la lógica y el sentido común presentes en toda norma de derecho y doctrina consciente de las virtudes y connotaciones particulares del convenio colectivo de trabajo, que no por tener su propia particularidad, se hace esencialmente diferente como ha quedado dicho, de la forma esencial del contrato.

Por otra parte, como bien señala De Ferrari, en su obra Derecho del Trabajo, al referirse a las enseñanzas del maestro O. Gomes,...”la predeterminación contractual del contenido de otros negocios jurídicos es compatible con la naturaleza y función del contrato”.

La institución de la Contratación Colectiva de trabajo se incorpora al Código del Trabajo, al momento de su expedición en noviembre de 1938. Hasta ese momento no existe en el Ecuador ningún antecedente, lejano o remoto de esta particular figura jurídica.

La comisión encargada de la elaboración del Código mencionado, prácticamente trasplantó a la legislación nacional, los principios que regulan la Contratación Colectiva en otros países de la región. En los primeros tiempos de su vigencia, la institución permaneció casi desconocida e inaplicada tanto para empleadores como para trabajadores; para los primeros dicha forma de contrato no presentaba mayores garantías, a menos que sus cláusulas se mantuvieran estrechamente vinculadas a la Ley, lo cual significaba que un Contrato Colectivo de aquella época y hasta finales de la década de los años 40, no era sino la repetición de lo que decía la Ley. Así por ejemplo, no admitían la petición de aumentos de salarios, de estabilidad en el empleo o de disminución de la Jornada de Trabajo, porque la Ley Laboral no la preceptuaba.

Los trabajadores, frente a la posición patronal que era, casi totalmente respaldada por las autoridades de trabajo no insistían en sus peticiones que les hacía perder el tiempo inútilmente. Además, las organizaciones sindicales de aquella época eran escasas y débiles y, en primer lugar debían luchar por hacer respetar el contrato individual de trabajo con todas sus derivaciones, lo que aún despertaba serias resistencias patronales.

En esta forma la institución de la Contratación Colectiva, permaneció inadvertida y en parte marginada pues, aún no se habían dado en el país, las condiciones favorables para su implementación.

El Legislador de 1938 creó un típico sindicato de empresa, y lo rodeó de garantías económicas y sindicales importantes; le concedió la titularidad del derecho de Contratación Colectiva y lo respaldó económicamente disponiendo que las empresas paguen a dicho comité, el 5% de las utilidades líquidas para su beneficio. Aunque pocos años más tarde, los opositores al sindicalismo le quitaron el beneficio económico, le dejaron, sin embargo, sus fueros sindicales.

Es merced a la acción masiva de los sindicatos más o menos en las décadas del 70 y 80 que comienzan a proliferar las peticiones sindicales para presionar a los empleadores a la negociación colectiva. La institución de la contratación colectiva vigente desde 1938 rendían sus frutos y la institución adquiría carta de naturaleza, juntamente con la contratación individual de trabajo en un país que trata de salir trabajosamente de un neo feudalismo en el agro y de un dominio casi absoluto del sistema corporativo en las urbes.

En nuestro país fue recién en el año de 1943, es decir cinco años después de la vigencia del Código del Trabajo, en que se suscribe el primer Contrato Colectivo de Trabajo entre la Cemento Nacional y el Comité de Empresa de sus trabajadores.

A lo largo del tiempo la institución de la contratación colectiva y de los derechos y garantías laborales han estado protegidos por la legislación ecuatoriana es así que el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador en vigencia garantiza los derechos laborales del Ecuador en especial el Derecho de Organización y de Contratación Colectiva, lo cual ha ocasionado también que muchas organizaciones

laborales abusen de esta institución consiguiendo exagerados beneficios económicos en determinadas instituciones lo que ha obligado a que el Legislador Ecuatoriano en los últimos años baya poniendo trabas a la contratación colectiva especialmente al haberse dictado la Ley Para la Transformación Económica del Ecuador, la Ley Para La Promoción de La Inversión y Participación Ciudadana, el Mandato Constituyente Nro. 8, el Acuerdo Ministerial Nro. 0080 Que determina el mecanismo para la revisión de los contratos colectivos de trabajo y el Decreto ejecutivo 1701 en la que el señor Presidente de la Republica establece ciertos parámetros de exclusión a las cláusulas exageradas o abusivas de la contratación colectiva, que han introducido algunos requisitos y limitaciones a la suscripción de Contratos Colectivos sobre todo en los organismos del sector público en donde organizaciones sindicales abusaron de este derecho.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

En nuestra Constitución de la República, no existe una señalización expresa acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, pero tomando en consideración la Regla General consignada en el numeral 13 del art. 326, tendremos que adoptar la Recomendación sobre los contratos colectivos de la trigésimo cuarta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo llevada a efecto en Ginebra en el mes de junio de 1951, en la que se definen los contratos colectivos, y se hacen varias enunciaciones respecto de la negociación, efectos, e interpretación de dicha clase de contrataciones.

En la disposición constitucional antes señalada se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones establecidas en la ley, y es aquí donde tenemos que remitimos a lo que para el efecto disponen las leyes laborales".

A manera de conclusión podemos afirmar que si bien es cierto que directa y expresamente la Constitución de la República del Ecuador, no define, regula o estatuye la Contratación Colectiva, estableciéndola únicamente como garantía y orientado su regulación a las leyes del Ecuador cuyas regulaciones son las que constan en las leyes laborales pertinentes, y que han sido recogidas en base a los

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados legalmente por el Ecuador y que de acuerdo al orden jerárquico normativo de aplicación establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador están a continuación de la Constitución los tratados y convenios internacionales, de los cuales los relacionados al tema propuesto me permito detallarlos a continuación:

CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL, LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, FRENTE A LA SITUACIÓN ACTUAL:

Con el fin de dar viabilidad 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. (Convenios 87-98)

2. 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 entre 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.

3. 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?. (García Morales Federico)

NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE

A partir del artículo 220 del Código del Trabajo, encontramos los parámetros legales referentes a la contratación colectiva de trabajo, ubicados en el Código de la materia, en el título segundo, el mismo que en tres capítulos, analiza su naturaleza, forma, efectos, la presentación de proyectos, la forma de negociación, e incluye normas procedimentales, de presentación y trámite previo a la aprobación de un contrato colectivo de trabajo", su revisión, terminación, incumplimiento, y además, el capítulo tercero está dedicado por entero en forma exclusiva, a la institución del Contrato Colectivo Obligatorio.

No debemos, olvidar en este punto, lo que al respecto, establece la Constitución de la República, en su artículo 326, ubicado en la sección III del capítulo VI, en cuanto a las garantías de los derechos de los trabajadores, a la protección del Estado a la clase trabajadora, y al subordinamiento de las leyes laborales, al llamado "derecho social".

En cuanto a las normas de procedimiento, para los diversos trámites en materia laboral, sean éstos administrativos o judiciales, individuales o colectivos, encontramos unas pocas, diseminadas en el mismo Código sustantivo laboral, y en cuanto a lo que no se ha considerado en dicho cuerpo legal, se procederá en la forma en que se disponga en el Código de Procedimiento Civil. (Codigo del Trabajo)

REQUISITOS DE FORMA

Las formalidades que deben observarse para el otorgamiento del Contrato Colectivo de Trabajo están especificadas en el Art. 236 del Código del Trabajo y son las siguientes:

1. Debe celebrarse por escrito y en tres ejemplares.- De no suscribirse por escrito no existiría la constancia expresa de lo acordado en el contrato, y esta omisión acarrearía la nulidad del mismo. De los tres ejemplares uno será conservado por cada parte y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.
2. Autoridad competente.- Si bien el Art. 236 del Código del Trabajo dispone que el Contrato Colectivo ha de celebrarse ante el Director del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 539, del Código del trabajo en el orden jerárquico que esta disposición contiene siguen las direcciones regionales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato y, en tal virtud, ante los titulares de esas regionales se han de celebrar los Contratos Colectivos y, a falta de ellos, ante un Inspector o Subinspector de la respectiva provincia.
3. A quienes comprende el Contrato Colectivo.- Según el Art. 238 del Código del Trabajo debe señalarse en el documento también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda y la circunscripción territorial en que ha de aplicarse.
4. Número de trabajadores.- Por lo establecido en el Art. 240 del Código del Trabajo, debe señalarse el número de trabajadores miembros del Comité de Empresa, Comité Central Único de Trabajadores o Asociación Laboral y el número de trabajadores que laboran en la empresa al momento de la celebración del contrato.
5. Es oportuno recalcar que, según resolución emitida por la Corte Suprema de Justicia, el Contrato Colectivo ampara a todos los trabajadores sujetos al

régimen del Código del Trabajo aunque no estuvieren afiliados a la Asociación de Trabajadores que lo suscribió.

6. Legitimidad de las partes contratantes.- Los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el Contrato Colectivo con la presentación de sus respectivos nombramientos según lo que establezca el estatuto de la Asociación a la que pertenecen; pero se deberá tomar en cuenta que no pueden concurrir a la celebración del Contrato Colectivo trabajadores menores de dieciocho años, de acuerdo a lo previsto en el Art. 245 del Código del Trabajo.
7. Los empleadores justificarán su capacidad presentando poder legalmente otorgado, o nombramiento debidamente inscrito.
8. Hasta aquí se han mencionado aspectos formales en los que no caben negociaciones de ninguna índole ya que son aspectos puntuales que deben constar en el Contrato Colectivo. (Codigo del Trabajo)

REQUISITOS DE FONDO.

El fondo del Contrato Colectivo es precisamente el resultado de la negociación, el acuerdo al que se ha llegado sobre los asuntos más importantes de la relación obrero patronal. Los aspectos de fondo del Contrato Colectivo están puntualizados en el Art. 237 del Código del Trabajo y los detallamos a continuación:

Las Horas de Trabajo.- Se determinan la forma de organización interna de la empresa, en relación al horario, esto es, cómo se aplican al caso particular las disposiciones generales de la ley en cuanto a jornadas de trabajo. Se debe recordar que, en lo atinente a jornadas y horas de trabajo la Ley determina topes máximos. En consecuencia mediante el Contrato Colectivo podrá conseguirse que esas jornadas sean menores, según la intensidad del trabajo y el esfuerzo que cada tipo de actividad requiera; cómo operarán los turnos en las empresas que trabajan con ese sistema; cómo va a cumplirse el descanso continuado a que el trabajador tiene derecho. En empresas en que el trabajo se realiza en sitios muy distantes, como es el caso de las

empresas petroleras, se fijará los días continuados en cada mes para trabajo y para descanso.

1. El monto de las remuneraciones.- Dentro de las negociaciones del Contrato Colectivo, el relativo al monto de las remuneraciones, es el otro problema de la mayor conflictividad y en el que más se endurecen las posiciones de las dos partes: los Trabajadores, con legítimo derecho, desean alcanzar por medio del Contrato mejores remuneraciones y los empleadores por su parte también consideran legítimo que la operación de sus empresas les cueste menos.
2. Este problema no se presenta, en mayor grado, en las empresas del sector público sujetas al Código del Trabajo; en las que los administradores de tales empresas siempre han estado dispuestos a ceder en las aspiraciones económicas de los trabajadores, lo cual ha hecho que se busquen limitaciones a través de los techos que fija el Ministerio de Trabajo y del dictamen que actualmente deben emitir el Ministerio de Finanzas.
3. En esta materia, en el Contrato se establecen clasificaciones de puestos con escalas correlativas de salarios según la antigüedad y la clase de trabajo; premios a la mejor o mayor producción, etc.
4. La intensidad y calidad de Trabajo.- Parámetros para estos aspectos no se pueden establecer, pero si se consigna en el Contrato el compromiso de la Asociación contratante de hacer que sus afiliados cumplan de la mejor manera en cuanto a la intensidad y calidad del trabajo. Inclusive, en algunos contratos, se establece una relación entre remuneraciones y la calidad en intensidad del trabajo.
5. Los descansos y las vacaciones.- En lo que respecta a descansos y vacaciones, la ley ordena los mínimos que se deben conceder. Por consiguiente, uno de los asuntos que se logra mediante la negociación es conseguir mayores tiempos de descanso y vacaciones, prestaciones económicas especiales, y mejoras en cuanto a los días básicos y a los que se aumentan por la antigüedad.

6. Los permisos para atender requerimientos judiciales, para sufragar y para ser atendidos por los facultativos del Seguro Social.
7. También se establecen permisos especiales para el caso de matrimonio enfermedad o fallecimiento del cónyuge o parientes del trabajador hasta el grado que en cada contrato se determine.
8. Igualmente se acuerda la forma como el empleador va a cumplir la obligación relativa a los permisos relacionados con las Comisiones Sindicales.
9. Subsidio familiar.- Consiste en la entrega de una cantidad adicional al salario, ya sea fija o porcentual, por cada carga familiar que tenga el trabajador.
10. Aunque en la ley no se establece como obligación imperativa la de conceder subsidio, en la práctica no hay contrato colectivo en el que no se establezca la obligación y la cuantía del subsidio familiar, así como los beneficiarios.
11. Las demás condiciones que estipulen las partes.- Bajo éstas condiciones se negocian tanto beneficios como obligaciones que adquieren las partes en virtud del Contrato Colectivo.
12. Esta parte del Contrato Colectivo hace la diferencia entre un contrato y otro lo cual depende, por una parte de la importancia y condición de la empresa como de la habilidad negociadora de los contratantes.

Se estatuyen beneficios de carácter económico, social tanto para los trabajadores individualmente considerados como para las asociaciones.

A continuación mencionaré algunos beneficios obtenidos por los trabajadores mediante Contrato Colectivo así:

- Seguros especiales;
- Establecimiento de centros vacacionales;
- Becas y útiles escolares para los hijos de los trabajadores;

- Obligatoriedad de los empleadores de procurar la capacitación de los trabajadores;
- Entrega de Cantidades adicionales con motivo del día del trabajo, aniversario de la empresa, navidad, etc.;
- Entrega de cantidades periódicas para el funcionamiento de la asociación;
- En materia de subsidios a más del familiar, se establecen subsidios especiales en caso de enfermedad, fallecimiento del cónyuge y parientes en la cuantía y grado que en cada contrato se acuerda.
- Lo referente a ropa de trabajo se acuerda la clase, calidad y cantidad de uniformes de trabajo que va a entregar el empleador a los trabajadores para cada año.
- En Cuanto a atención médica, se acuerda la obligación del empleador de establecer dispensarios médicos con los servicios y beneficios que se determinen en el contrato.
- También por lo general se acuerda que se entregue a la Asociación contratante el cien por ciento de las multas impuestas a sus afiliados, en lugar del cincuenta por ciento establecido por la ley.

En este concepto, los representantes de los trabajadores procuran conseguir más y mejores prestaciones y la posición de los empleadores es un tanto más flexible como puede apreciarse al revisar cualquier Contrato Colectivo de Trabajo.

Parte muy importante del Contrato Colectivo constituyen las regulaciones sobre conformación y atribuciones del Comité Obrero Patronal a que se refiere el numeral 26 del Art. 42 del Código del Trabajo.

A diferencia de los requisitos de forma los requisitos de fondo constan en el contrato colectivo previo la negociación y acuerdo de las partes contratantes. (Código del Trabajo)

LA ENMIENDA CONSTITUCIONAL Y LA SUPRESIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO.

En el suplemento del registro oficial N° 653 del 21 de diciembre del 2015, la Asamblea Nacional expide las Enmiendas a la Constitución de la República enmiendas que en el artículo 326 numeral 16 disponen de que 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.

Una vez que eliminan la Contratación Colectiva en el sector público cambian también de régimen a los obreros del sector público que habiendo estado regulados por el Código del Trabajo pasan a estar regulados por la Ley de Servicio Público manteniendo para los servidores públicos el derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos y manteniendo también el derecho a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley, para lo cual la Asamblea Nacional debió aprobar una reforma a la Ley de Servicio Público que garantice estos derechos de los trabajadores, situación que hasta el momento no ha sucedido.

Esta Enmienda Constitucional claramente violenta los derechos colectivos del trabajo derechos relacionados a la sindicalización y a la contratación colectiva, derechos que eran ejercidos tanto por trabajadores del sector público como del sector privado, y derechos que estaban protegidos y garantizados no solamente en el Código del Trabajo sino también en la constitución de la república y en los tratados y convenios internacionales de la organización internacional del trabajo, convenios que inclusive han sido suscritos por el Ecuador.

Al entrar en vigencia esta enmienda se generó una serie de dificultades entre los trabajadores que habiendo estado amparados por un contrato colectivo de trabajo hoy se les cambia de régimen jurídico y pasan a estar regulados por la Ley de Servicio Público perdiendo las conquistas y beneficios que tenían en la contratación colectiva que les amparaba generándose inclusive una discriminación entre trabajadores del sector público quienes no gozaran de contrato colectivo y del sector privado quienes gozaran de la contratación colectiva de trabajo. (Enmienda Constitucional, 2015)

2.3 Hipótesis

La Supresión del Contrato Colectivo de trabajo en las entidades del Sector Público Ecuatoriano vulnera el Derecho de Sindicalización y Contratación Colectiva de los trabajadores garantizados en varios Convenios Internacionales y en la Constitución de la República.

2.4 Variables

Variable independiente:

Supresión de la Contratación Colectiva en el Sector Público.

Variable dependiente:

Vulnera el Derecho de Sindicalización y Contratación Colectiva.

CAPITULO III:

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO.

3.1 Ámbito de Estudio

El presente estudio e investigación se realizó en las diferentes Entidades Públicas que tienen Contratación Colectiva en la Provincia Bolívar, cabe destacar que estuvo enfocada en el aspecto de:

- a) Recopilar la mayor parte de información posible en dichas instituciones que es en donde existe la mayor cantidad de una posible vulneración de derechos constitucionales y laborales conseguidos mediante el Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Tener información directa de los trabajadores que se sienten afectados por la Supresión del Contrato Colectivo en las Instituciones en las que trabajan.

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es descriptiva porque da a conocer un problema socio-jurídico, es decir la afectación de Derechos Laborales por la Supresión del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.3 Nivel de Investigación

Aspectos Éticos y Sociales

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

- 1.- Lograr el respeto de los derechos y garantías de los trabajadores en el sector público de nuestra Provincia respecto a la supresión del Contrato Colectivo de trabajo en las entidades públicas.

2.- Justicia y equidad. - Al violentar derechos laborales consagrados en la Constitución y en varios convenios internacionales no se está actuando por parte del estado con equidad y justicia respecto a los trabajadores del sector público.

3.- Paz social al existir el respeto y cumplimiento de los derechos colectivos de trabajo sobre todo en relación a sindicalización contratación colectiva existirá la relación armónica entre empleador y trabajadores y por ende se contribuirá a la paz social.

3.4 Método de Investigación

Interpretación de la Ley. - Para establecer el sentido de las normas jurídicas en el derecho Legislado, con el que se establece: 1.- El elemento gramatical, en donde se buscara el o los sentidos y alcances de la ley. 2.- El elemento histórico, para el texto legal que se trata de estudiar. 3.- El elemento sistemático que permite interpretar la ley y las conexiones de la misma con la totalidad del ordenamiento jurídico del cual forma parte. 4.- El elemento teleológico, para establecer el sentido de un precepto legal para llegar a sus fines.

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.- Este 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 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 la 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

El presente trabajo investigativo está estructurado conforme a los lineamientos solicitadas por la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, contiene cuatro capítulos de conformidad con las directrices del Esquema del Informe Final de Investigación de la Tesis de Grado.

3.6.-Población y Muestra

Para la realización de la encuesta utilice un cuestionario previamente elaborado el mismo que fue aplicado a 40 trabajadores de instituciones públicas que tenían el beneficio del contrato colectivo de trabajo.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

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

Recopilación de la información de libros y otros materiales procurando registrar la información en las fichas bibliográficas y nemotécnicas.

Las Fichas Bibliográficas, sirvieron para el acopio de la descripción de los libros o publicaciones de los autores que se han utilizados en esta investigación.

Las Fichas Mnemotécnicas, llamadas también “ayuda a la memoria”, en cambio permitieron el registro oportuno de citas textuales útiles para el desarrollo de aspectos importantes que no se pueden olvidar.

Cuestionario.- Por cuanto es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio

3.8 Procedimiento de Recolección de Datos: La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre la forma como incide la supresión del contrato colectivo en las entidades del sector público.

La Encuesta.- Esta técnica se aplicará para obtener información de lo que acontecido con los trabajadores de las entidades públicas que anteriormente tenían el beneficio del contrato colectivo y que a raíz de la enmienda constitucional fue eliminado este beneficio.

3.9 Técnicas de Procesamiento, análisis e interpretación de datos

El procesamiento análisis e interpretación de datos se lo realizó tomando como base las entrevistas realizadas a varios trabajadores que tienen el amparo de la Contratación Colectiva en las entidades públicas de la ciudad de Guaranda quienes aportaron con información valiosa para el desarrollo de la investigación.

Con la encuesta se recabo criterios de un número significativo de trabajadores que tienen conocimiento sobre los problemas que se está ocasionando al haberse suspendido la aplicación de la Contratación Colectiva en las entidades públicas de la ciudad de Guaranda.

Una vez obtenida información a través de las entrevistas de las encuestas procedí a realizar el análisis de la información obtenida para luego realizar la tabulación de datos y obtener la información que presento en el Capítulo IV.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA PROVINCIA DE BOLÍVAR

De la investigación realizada he constatado que en instituciones como son el Ministerio de Transporte y obras públicas la Corporación Nacional Eléctrica, La Corporación Nacional de Telecomunicaciones existe un contrato colectivo de trabajo suscrito en cada institución que ampara a los trabajadores a nivel nacional, de tal manera que no han suscrito contratos colectivos en cada empresa o institución a nivel provincial tomando en cuenta que pertenecen a una organización laboral única cuyos dirigentes en su mayoría pertenecen a las grandes ciudades como Quito Guayaquil Cuenca, etc. Instituciones en las cuales los beneficios que tenían de la contratación colectiva han quedado congelados en base a los últimos contratos suscritos, sin que exista la posibilidad de suscribir un nuevo contrato colectivo de trabajo.

La realidad es distinta en los organismos seccionales de la Provincia de Bolívar en donde el GAD Provincial y los distintos GADS Municipales han tenido su propio contrato colectivo de trabajo el que desde luego para llegar a suscribirlo a conllevado grandes sacrificios por parte de los trabajadores, organizándose, dialogando, negociando y buscando los mecanismos necesarios para contar con un respaldo legal contenido en la contratación colectiva.

Hasta el año 2010 se observa que regularmente en periodos de 2 a 4 años se iban suscribiendo nuevos contratos colectivos de trabajo en las distintas entidades seccionales de la Provincia de Bolívar pues así tenemos que por ejemplo en el Municipio de San José de Chimbo y de San Miguel de Bolívar el último contrato colectivo de trabajo suscrito es del año 2011, en el municipio de Chillanes el último contrato colectivo de trabajo se lo suscribió en el 2009, en el GAD Municipal de Guaranda habiendo tenido el último contrato colectivo en el año 2010 fue revisado y suscrito un último contrato colectivo de trabajo en el año 2016 desmejorando una serie de garantías laborales.

En el Gobierno Provincial de Bolívar se estaba negociando desde el año 2015 el Décimo primer Contrato Colectivo de Trabajo, avanzaron las negociaciones hasta mayo del 2016 sin que se haya llegado a concluir con dicho trámite más aun cuando ya se está aplicando la enmienda constitucional que suprime la contratación colectiva en las entidades del sector público.

Como se nota a partir del año 2010 hasta la presente fecha hay un decrecimiento en la suscripción de contratos colectivos no solo en la Provincia de Bolívar sino también a nivel nacional y esto se debe a una serie de limitaciones que el gobierno nacional ha ido poniendo progresivamente a la contratación colectiva, desde la expedición del mandato constituyente N°8 emitido en el año 2008 en la que dispuso la revisión obligatoria de los contratos colectivos de trabajo, prohibió la negociación de cláusulas consideradas como exageradas o abusivas lo cual fue complementado con los decretos ejecutivos 1701 y 225 lo que posteriormente fue legislado en el artículo 224 del Código del Trabajo hasta finalmente con la enmienda constitucional de diciembre del 2015 eliminar por completo la contratación colectiva en el sector público ecuatoriano.

Este hecho ha ocasionado que en la mayoría de instituciones públicas los empleadores a pretexto de la no existencia del contrato colectivo se nieguen a respetar derechos legalmente conseguidos como por ejemplo en el GAD Municipal de San José de Chimbo no se quiere cumplir con el beneficio económico por jubilación, incremento de remuneraciones acorde a la ley entre otros, en el GAD Municipal de Guaranda no se cumple con el derecho a la estabilidad laboral en el puesto de trabajo, en el GAD Municipal de Chillanes no se cumple con incrementos remunerativos ni tampoco con el pago de jubilaciones, en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar no se dota de la ropa de trabajo ni tampoco se cancela los rubros por movilización, en el GAD Provincial de Bolívar no existe el respeto a la estabilidad laboral ni el pago de alimentación cuando los trabajadores se trasladan de campamento.

Estos irrespetos mencionados constituyen parte de las múltiples violaciones laborales que se vienen cometiendo frente a derechos de los trabajadores legalmente conseguidos y que en la actualidad al no tener el respaldo de un contrato colectivo y

al perder fuerza la organización laboral los trabajadores se sienten desprotegidos quedándoles únicamente como único y último recurso la demanda de sus derechos por la vía judicial, atentando inclusive contra derechos humanos de las personas ya que ocurre por ejemplo en Chimbo y en Chillanes personas de la tercera edad o adultos mayores tienen que estar demandando judicialmente el reconocimiento y el cumplimiento de sus derechos lo cual no es legal ni moral.

TABULACIÓN ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO

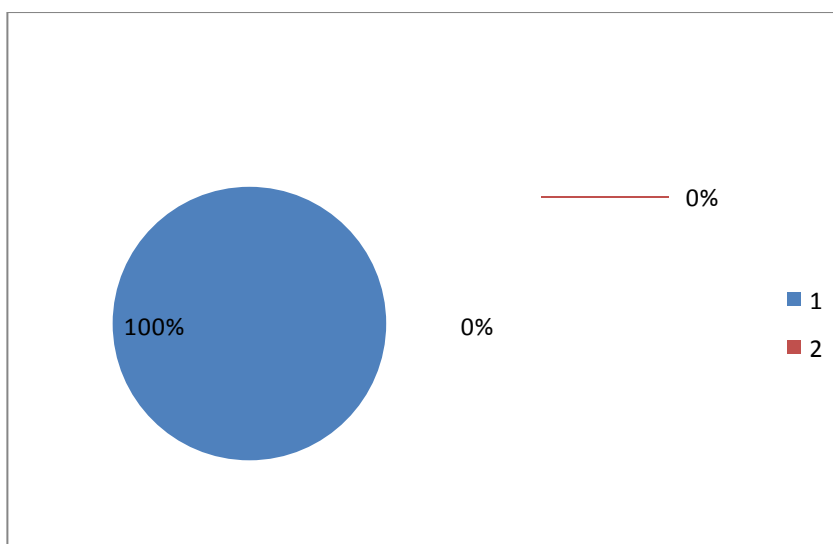
PREGUNTA N° 1

¿Trabaja usted en una entidad del sector público que contaba con el amparo de un contrato colectivo de trabajo?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°1



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

Si el tema de la investigación está orientado a conocer los efectos jurídicos luego de la supresión del contrato colectivo en las entidades públicas de la Provincia Bolívar es obvio y necesario que las personas encuestadas debieron ser aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una entidad pública que contaba con la vigencia de un contrato colectivo de trabajo.

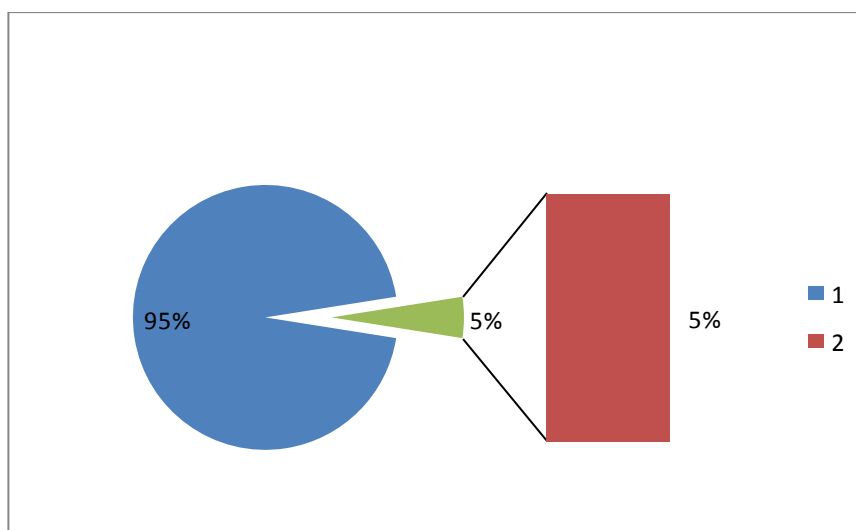
PREGUNTA N°2

¿Cree que el contrato colectivo de trabajo legalmente celebrado era beneficioso para los trabajadores?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95%
NO	2	5%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°2



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

El contrato colectivo de trabajo es una institución creada por el derecho colectivo de trabajo a través del cual la organización laboral pacta beneficios y conquistas laborales para todo el grupo de trabajadores, conquistas que individualmente es muy difícil que un trabajador las adquiera, por lo que es evidente que el contrato colectivo beneficia a los trabajadores.

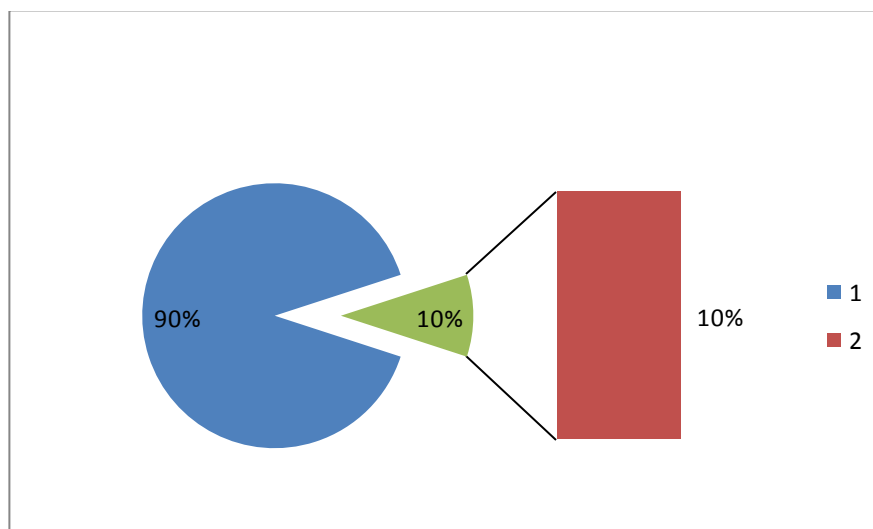
PREGUNTA N°3

¿La existencia de un contrato colectivo de trabajo garantiza el respeto de los derechos laborales a los trabajadores?

CUADRO N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	4	10%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°3



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

La vigencia de un contrato colectivo de trabajo de alguna manera garantiza el respeto a los derechos de los trabajadores, y sobre todo al derecho de la estabilidad laboral para mantenerlos en sus puestos de trabajo ya que en muchos contratos colectivos se pactan altas indemnizaciones en el caso de despidos intempestivos o despidos injustificados de los trabajadores por ejemplo.

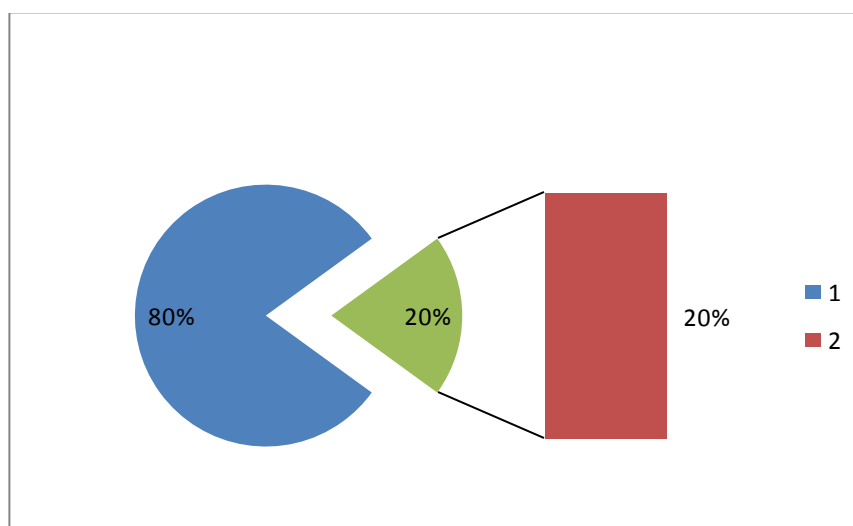
PREGUNTA N°4

¿Conoce que desde el mes de diciembre del año 2015 se eliminó la contratación colectiva en el sector público ecuatoriano?

CUADRO N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	80%
NO	8	20%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°4



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

La clase trabajadora en su mayor parte conoce y sabe que desde diciembre del año 2015 se ha eliminado la contratación colectiva en el sector público ecuatoriano a través de las tantas veces debatidas y discutidas enmiendas constitucionales.

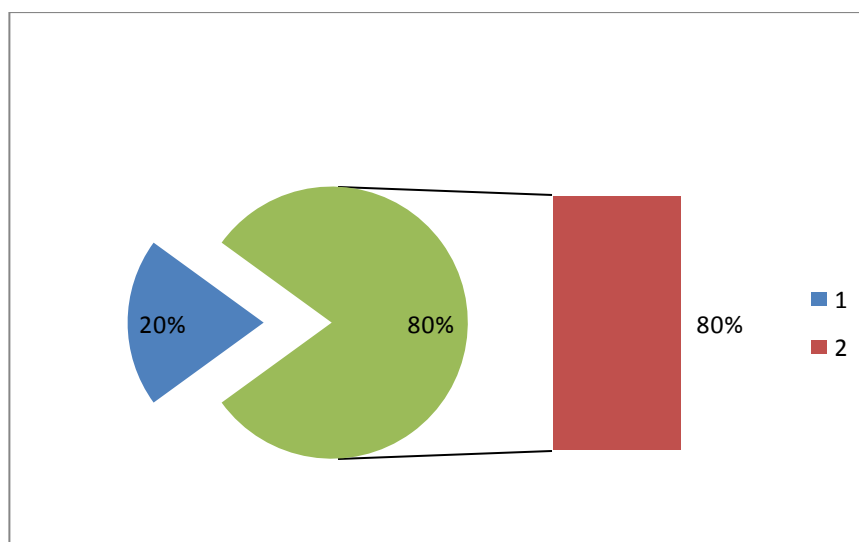
PREGUNTA N°5

¿Al eliminar la contratación colectiva en el sector público, en la entidad donde usted trabaja han mejorado las relaciones laborales con su empleador?

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	20%
NO	32	80%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°5



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

La gran mayoría de trabajadores coinciden en afirmar que con la eliminación de la contratación colectiva en el sector público ecuatoriano no han mejorado las relaciones laborales en las entidades donde ellos laboran, más bien se ha coartado la relación laboral ya que se les ha pretendido quitar derechos que tenían en la contratación colectiva.

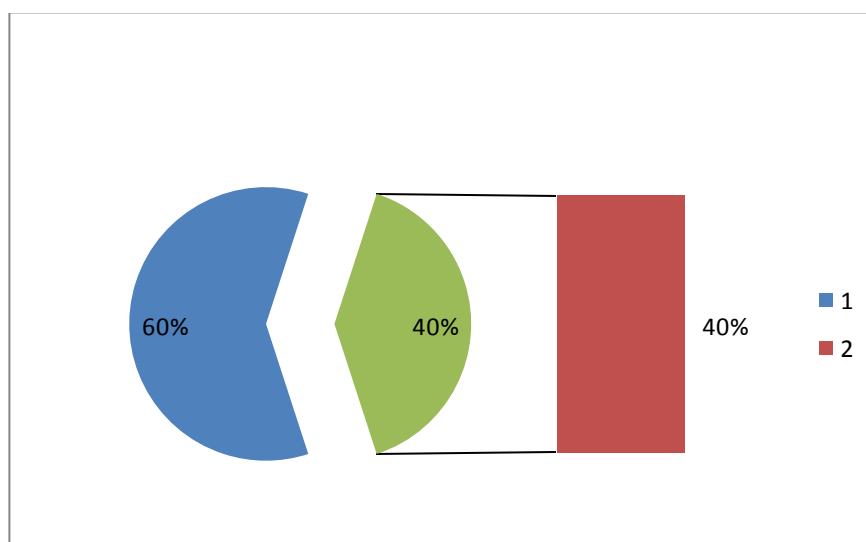
PREGUNTA N°6

¿Su empleador continúa respetando las conquistas laborales conseguidas en contratos colectivos anteriores?

CUADRO N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°6



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

La mayoría de trabajadores encuestados aunque no por una gran diferencia coinciden en afirmar que de alguna manera el empleador si respeta las conquistas del contrato colectivo de trabajo, pero existe un 40% que considera lo contrario y es allí donde se observan los problemas y las dificultades generados para estos trabajadores.

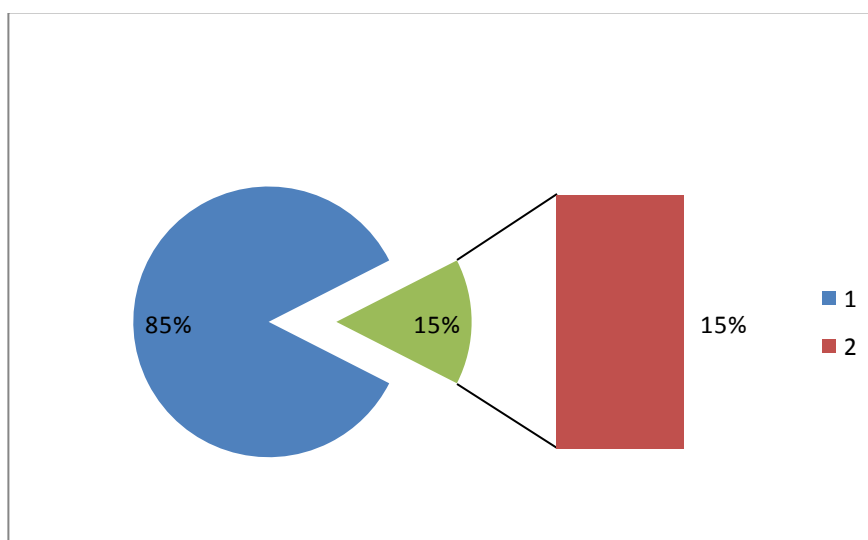
PREGUNTA N°7

¿Al no contar ahora con el respaldo de un contrato colectivo de trabajo se encuentra más vulnerable ante su empleador?

CUADRO N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	34	85%
NO	6	15%
TOTAL	60	100%

GRAFICO N°7



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

La mayoría de encuestados afirman que al no contar con la protección del contrato colectivo sus derechos laborales están más vulnerables ante su empleador, ya que la defensa de los mismos se individualiza únicamente hacia aquel trabajador que es afectado, pues ya se limita la participación de la organización laboral en la defensa de los derechos del colectivo de trabajadores.

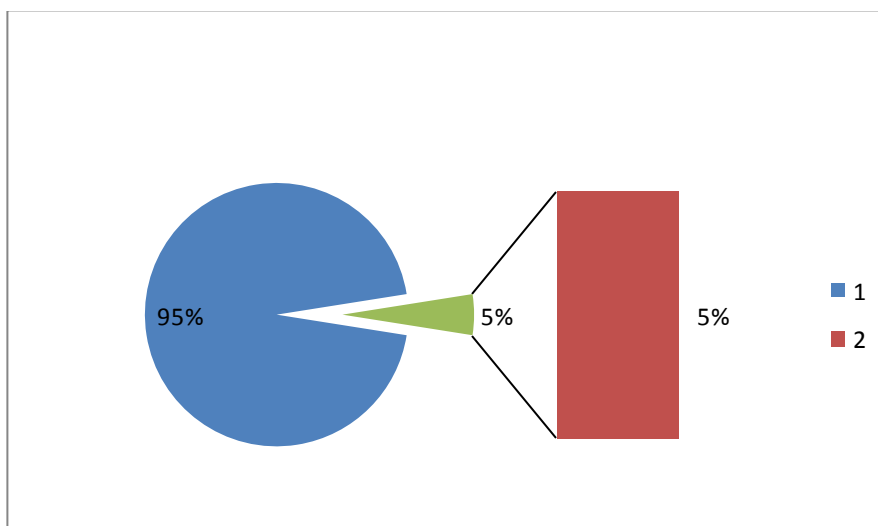
PREGUNTA N°8

¿Cree que con la eliminación del contrato colectivo de trabajo en el sector público ecuatoriano se conculcaron derechos laborales de los trabajadores?

CUADRO N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	95%
NO	2	5%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°8



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

Es evidente que se legislo conculcando derechos laborales consagrados en la Constitución de la República, en los Convenios Internacionales y en el Código del Trabajo, y es más se discrimino a los trabajares del sector público que no tienen contratación colectiva y a los trabajadores del sector privado que si tienen contratación colectiva, cuando las normas son generales y obligatorias para todos.

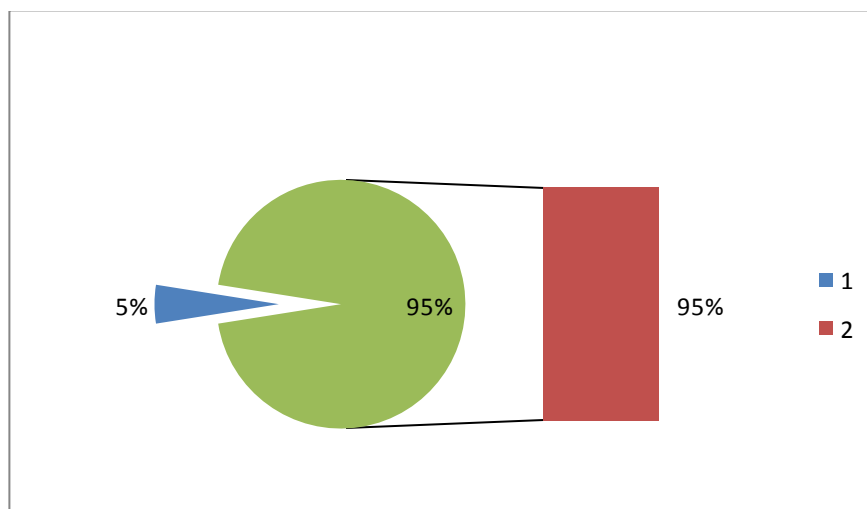
PREGUNTA N°9

¿El estado ha emitido alguna normativa legal para garantizar el respeto a los derechos laborales en lugar de los contratos colectivos de trabajo?

CUADRO N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	5%
NO	38	95%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°9



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

Pese a que en la enmienda constitucional consta una disposición en la que obliga a la asamblea que en 180 días emitirá la normativa legal reformatoria a varias leyes para garantizar los derechos laborales, hasta el momento la Asamblea Nacional no ha emitido norma legal alguna en relación a este tema.

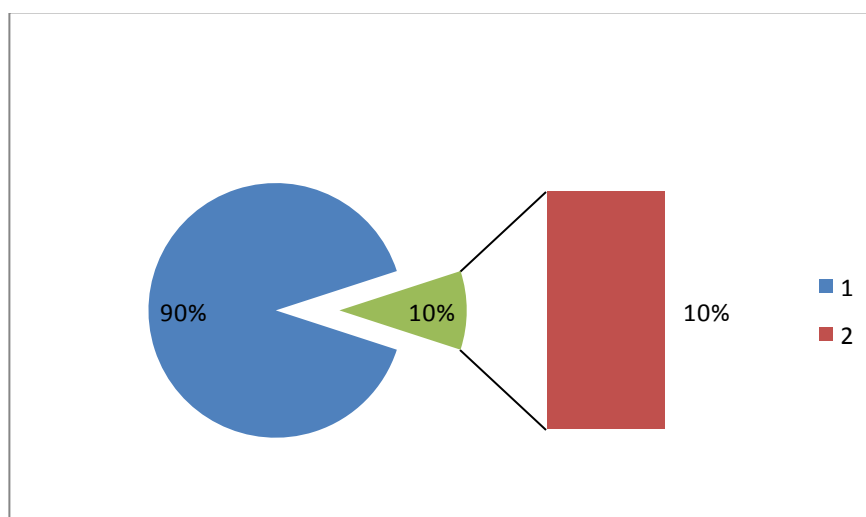
PREGUNTA N°10

¿Cree que la supresión del contrato colectivo de trabajo en el sector público ecuatoriano llevara a la desintegración de las organizaciones de trabajadores?

CUADRO N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	4	10%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°10



Fuente: Trabajadores que laboran en instituciones públicas que tienen contratación colectiva.

Elaborado por: Eduardo Mauricio Gutiérrez

Análisis:

El objeto de la organización laboral precisamente era la defensa de los derechos de los trabajadores, y un mecanismo de defensa de estos derechos era precisamente a través de la contratación colectiva y si ya no va a existir la posibilidad de suscribir nuevos contratos colectivos de trabajo por inercia las organizaciones laborales se van a ver limitadas de cumplir su rol y por ende van a desaparecer.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos.- Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son los trabajadores del sector público.

Beneficiarios Indirectos.- Empleadores, y la sociedad en general.

4.3 Impacto de la investigación

La necesidad urgente de que en el sector público se cuente con reglas claras y específicas que normen efectivamente la relación laboral de aquellos trabajadores que habiendo estado regulados por el Código del Trabajo y que por ende estaban amparados también por un Contrato Colectivo de Trabajo en una entidad del sector público, hará que se respeten derechos y se cumplan obligaciones sin menoscabar las garantías laborales vigentes en la Constitución de la Republica.

4.4 Transferencia de resultados

Este trabajo de investigación contribuirá no solamente a los profesionales del derecho sino también a empleadores y trabajadores de las entidades públicas y que estaban amparados con la vigencia de un Contrato Colectivo para que dimensionen los alcances de la Enmienda Constitucional y la actual realidad jurídica de estos trabajadores y de esta institución del Derecho Colectivo Ecuatoriano en las entidades donde laboran.

Esta investigación pretende también contribuir como un insumo de carácter jurídico que permita orientar las actuaciones de empleadores y trabajadores de entidades públicas que actualmente se encuentran en el dilema de aplicar lo que anteriormente estaba negociado en un contrato colectivo o desecharlo todo ya que a pretexto de desaparición de Contratos Colectivos en las entidades públicas se pretende menoscabar y desconocer una serie de derechos laborales.

Solicite a los empleadores de entidades del sector público me permitan socializar este trabajo entre los trabajadores, solicitudes a las cuales nunca obtuve respuesta positiva, por lo que tuve que acudir a varias organizaciones laborales de manera directa, a quienes di a conocer la presente investigación.

CONCLUSIONES

1.- La Enmienda Constitucional que suprimió la contratación colectiva en el sector público ecuatoriano conculco derechos y garantías laborales de los trabajadores contenidos en la Constitución de la República, en los Convenios Internacionales de las OIT y en el Código del Trabajo Ecuatoriano.

2.- La Enmienda Constitucional en cuanto a la supresión de la contratación colectiva en el sector público contraviene el principio jurídico laboral de la intangibilidad ya que constituye una regresión de derechos de los trabajadores eliminando en el Sector Público el Derecho de Sindicalización y Contratación Colectiva.

3.- La vigencia de la Enmienda Constitucional ha ocasionado una serie de problemas no solo de carácter legal sino también de carácter social y económico en perjuicio de los trabajadores a quienes bajo el pretexto de que no hay el Contrato Colectivo se les ha ido quitando derechos de manera progresiva.

RECOMENDACIONES

- 1.- Sería menester recomendar que la próxima asamblea que se instala a partir de mayo del presente año realice un profundo estudio y reforma laboral sobre todo en lo que se refiere al derecho de la contratación colectiva a fin de que se reivindiquen los derechos colectivos del trabajo que no deberían estar vigentes únicamente para el sector privado sino también para aquellos trabajadores que laboran en entidades públicas quienes no por ser trabajadores del estado están sujetos a perder o renunciar sus derechos legalmente conseguidos.
- 2.- Se hace necesario que las organizaciones de trabajadores en defensa de sus derechos realicen al interior de los mismos foros, debates, seminarios sobre este tema a fin de que logren obtener propuestas de reformas laborales que podrían ser presentadas a la nueva asamblea para que se restablezcan estos derechos laborales ilegalmente suprimidos.
- 3.- Es importante que la entidad rectora de la política laboral en el Ecuador esto es el Ministerio de Trabajo emita directrices y asesore a empleadores y trabajadores para el cabal cumplimiento y respeto de los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código de Trabajo
3. Diccionario jurídico ESPASA CALPE, Corporación de Estudios y publicaciones
4. Derecho y legislación Laboral Del Ecuador Dr. Leonidas Aguilar Aguilar.
5. La Globalización y el Trabajo García Morales Federico.
6. Guía de derechos y obligaciones Laborales Ministerio de Relaciones Laborales.
7. Robalino Isabel: Manual del Derecho del Trabajo
8. Trujillo Vásquez Julio Cesar: Derecho del Trabajo Tomo I
9. Cabanellas Guillermo Tratado del derecho laboral tomo II
10. Menéndez Pidal La estabilidad en el Empleo y otros estudios del derecho del Trabajo.
11. Krotoschin Ernesto Instituciones del Derecho del trabajo.
12. Caldera Rafael Derecho del Trabajo.
13. Bustamante Colon Manual del Derecho Laboral.
14. Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, Instituciones de Derecho Laboral Colectivo
15. Internet.
16. Enmienda Constitucional, Registro Oficial N° 653, Diciembre 2015

ANEXOS

Encuesta dirigida a trabajadores de instituciones públicas que tenían el amparo de un contrato colectivo de trabajo.

1.- ¿Trabaja usted en una entidad del sector público que contaba con el amparo de un contrato colectivo de trabajo?

Si ()

No ()

2.- ¿Cree que le contrato colectivo de trabajo legalmente celebrado era beneficioso para los trabajadores?

Si ()

No ()

3.- ¿La existencia de un contrato colectivo de trabajo garantiza el respeto de los derechos laborales a los trabajadores?

Si ()

No ()

4.- ¿Conoce que desde el mes de diciembre del año 2015 se eliminó la contratación colectiva en el sector publico ecuatoriano?

Si ()

No ()

5.- ¿Al eliminar la contratación colectiva en el sector público, en la entidad donde usted trabaja han mejorado las relaciones laborales con su empleador?

Si ()

No ()

6.- ¿Su empleador continúa respetando las conquistas laborales conseguidas en contratos colectivos anteriores?

Si ()

No ()

7.- ¿Al no contar ahora con el respaldo de un contrato colectivo de trabajo se encuentra más vulnerable ante su empleador?

Si ()

No ()

8.- ¿Cree que con la eliminación del contrato colectivo de trabajo en el sector público ecuatoriano se conculcaron derechos laborales de los trabajadores?

Si ()

No ()

9.- ¿El estado ha emitido alguna normativa legal para garantizar el respeto a los derechos laborales en lugar de los contratos colectivos de trabajo?

Si ()

No ()

10.- ¿Cree que la supresión del contrato colectivo de trabajo en el sector público ecuatoriano llevara a la desintegración de las organizaciones de trabajadores?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

FOTOGRAFÍAS





