



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

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

TEMA:

**“LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL
SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO”**

INVESTIGADORA:

LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA-ECUADOR

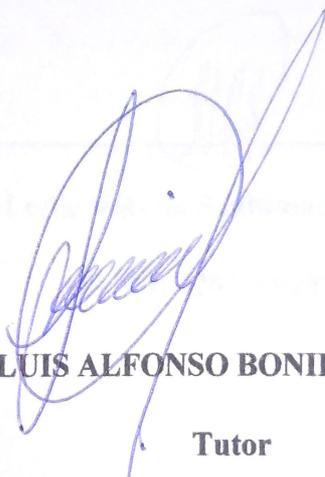
AÑO 2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita: **LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: **“LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

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

Atentamente:



DR. LUIS ALFONSO BONILA ALARCÓN

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



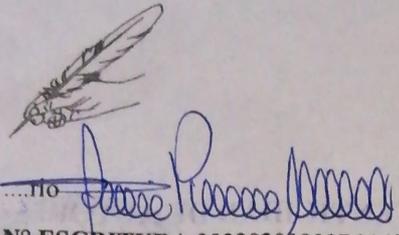
Yo; **LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS**, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO”** 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,

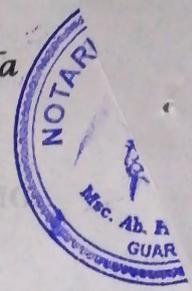
f: _____

Leslie Valeria Santamaria Vargas

CI: 0201569001



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



N° ESCRITURA 20220201003P01431

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L.

Factura: 001-001-000011734

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día cuatro de agosto de dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece la señorita LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS soltera, celular 0991059336, correo electrónico es valeriacruz@hotmail.es, domiciliada en el Cantón Chimbo y de paso por esta ciudad de Guaranda por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguientes "Previo a la obtención de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO" es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora". Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifican y firman conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

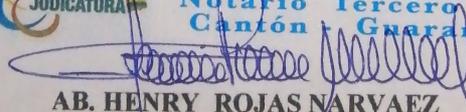


LESLIE VALERIA SANTAMARIA VARGAS

C.C. 020156900-1



MSC. AB. HENRY ROJAS NARVÁEZ
Notario Tercero del
Cantón Guaranda



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0201569001

Nombres del ciudadano: SANTAMARIA VARGAS LEONIE VALERIA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/BOLIVAR/CHIMBO/SAN JOSE DE CHIMBO

Fecha de nacimiento: 28 DE MAYO DE 1994

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Datos del Padre: SANTAMARIA VISCARRA IVAN FERNANDO

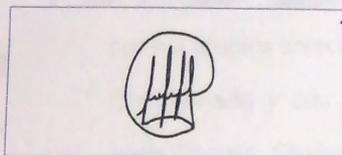
Nacionalidad: ECUATORIANA

Datos de la Madre: VARGAS VEGA ILIANA GUADALUPE

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 8 DE ABRIL DE 2016

Condición de donante: SI DONANTE



Información certificada a la fecha: 4 DE AGOSTO DE 2022

Emisor: HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ - BOLIVAR-GUARANDA-NT 3 - BOLIVAR - GUARANDA

N° de certificado: 223-744-53974



223-744-53974

F. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.

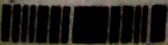
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



REPUBLICA DEL ECUADOR
DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACION Y CEBULACION

CÉDULA DE CIUDADANA
APELLIDOS Y NOMBRES
SANTAMARIA VARGAS LESLIE VALERIA
LUGAR DE NACIMIENTO
BOLIVAR CHIMBO
SAN JOSE DE CHIMBO
FECHA DE NACIMIENTO **1994-05-28**
NACIONALIDAD **CUATORIANA**
SEXO **F**
ESTADO CIVIL **SOLTERO**

N. 020156900-1


INSTRUCCION **SUPERIOR** PROFESION / OCUPACION **ESTUDIANTE**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE **SANTAMARIA VISCARRA VAN FERNANDO**

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **VARGAS VEGA ILIANA GUADALUPE**

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN **GUARANDA 2016-04-08**

FECHA DE EXPIRACIÓN **2026-04-08**

ISM 16 02 433 28

NOTARIA TERU...
Ab. Homero...
GUARANDA - ECUADOR

DIRECTOR GENERAL *[Signature]* FIRMA DEL CEBULADO *[Signature]*




CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021

PROVINCIA: **BOLIVAR**

CIRCUNSCRIPCION:

CANTON: **CHIMBO**

PARROQUIA: **SAN JOSE DE CHIMBO**

ZONA:

JUNTA No. **0008 FEMENINO**

SANTAMARIA VARGAS LESLIE VALERIA

CRE
N. 73795752
0201569001



CC N.: 0201569001

CIUDADANA/O:

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGO EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021

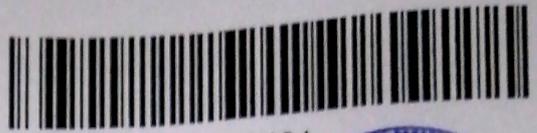
[Signature]
PRESIDENTE DE LA JRV







Factura: 001-001-000011734



20220201003P01431

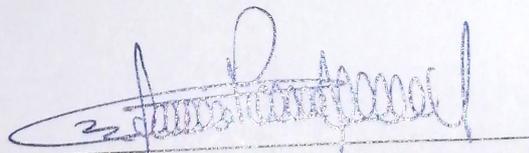


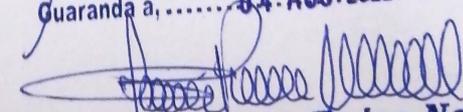
NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ

NOTARÍA TERCERA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:		20220201003P01431					
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:		4 DE AGOSTO DEL 2022, (10:39)					
OTORGANTES							
				OTORGADO POR			
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que le representa
Natural	SANTAMARIA VARGAS LESLIE VALERIA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0201569001	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo interviniente	Documento de identidad	No. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
BOLÍVAR		GUARANDA		GABRIEL I VEINTIMILLA			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:		INDETERMINADA					


 NOTARIO(A) HENRY OSWALDO ROJAS NARVAEZ
 NOTARÍA TERCERA DEL CANTÓN GUARANDA

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta
 copia certificada, firmada y sellada en
 Guaranda a, 04. AGO. 2022.....

Msc. Ab. Henry Rojas Narváez
 NOTARIO TERCERO - CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación va dedicado a mi abuelita Fanny, quien, con su amor, y paciencia me ha impulsado para llegar a cumplir mi sueño de ser una profesional; le agradezco por guiarme con su ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hijas Maia y Lía por mi motivación, a mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento me han acompañado durante mi trayecto estudiantil.

Valeria Santamaria Vargas

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud para Dios por todas sus bendiciones; para mis padres, por su entrega y apoyo constante.

A las autoridades y docentes de la Universidad Estatal de Bolívar en especial a quienes pertenecen a la Facultad de Jurisprudencia, por compartirme sus conocimientos y experiencias.

Mi reconocimiento imperecedero al Dr. Luis Alfonso Bonilla, por haberme guiado con sapiencia en la realización del presente trabajo de investigación.

Gracias de todo corazón.

Valeria Santamaria Vargas

Titulo

“LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL
SECTOR PÚBLICO ECUATORIANO”

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
Titulo.....	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	IX
GLOSARIO DE TÉRMINOS	XI
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I: PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema	1
1.3 Objetivos de la Investigación.....	2
1.4 Justificación	3
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes.....	4
2.2 Fundamentación Teórica	5
2.3 Hipótesis	11
CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	12
3.1 Ámbito de estudio	12
3.2 Tipo de investigación	12
3.3 Nivel de investigación.....	12
3.4 Método de investigación.....	13
3.5 Diseño de investigación.....	13

3.6.-Población y muestra	13
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
CAPITULO IV: RESULTADOS	15
4.1 Presentación de Resultados.....	15
4.2 Beneficiarios	23
4.3 Impacto de la investigación	23
4.4 Transferencia de resultados	24
CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	26
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS.....	28

Índice de Tablas

Tabla No. 1	15
Tabla No. 2	16
Tabla No. 3	17
Tabla No. 4	18
Tabla No. 5	19
Tabla No. 6	20
Tabla No. 7	21
Tabla No. 8	22

Índice de Gráficos

Gráfico No. 1	15
Gráfico No. 2	16
Gráfico No. 3	17
Gráfico No. 4	18
Gráfico No. 5	19
Gráfico No. 6	20
Gráfico No. 7	21
Gráfico No. 8	22

RESUMEN

Desde la promulgación del Código de Trabajo en el año de 1938, esta norma legal regula las instituciones jurídicas del derecho de trabajo individual y colectivo; por tanto, las relaciones colectivas del trabajo están reguladas desde la promulgación del Código de Trabajo, aunque su aplicación se la hizo muchos años después de la expedición de esta norma legal.

En el ámbito del derecho laboral se consideró que la organización laboral permitía el equilibrio armónico y adecuado entre la relación obrero patronal, ya que la clase trabajadora a través de su organización laboral llamada sindicato, comité de empresa o comité central único de trabajadores podía en algún momento situarse al mismo nivel del empleador estableciendo un contrapeso adecuado para reclamar y exigir el cumplimiento de los derechos laborales.

Es así que la primera expresión de las relaciones colectivas de trabajo está en la constitución de asociaciones de trabajadores que inicialmente se fortalecieron y se desarrollaron sobre todo como organizaciones de tipo artesanal, es decir de trabajadores autónomos que eran quienes tuvieron un gran auge en la época de la colonia, es decir que los inicios de la organización laboral están marcados por la presencia de gremios artesanales.

Con la implementación de la gran industria, aparecen los grandes centros de trabajo, las grandes fábricas en donde se aglutinan un gran número de trabajadores quienes individualmente se dan cuenta que están en desventaja frente a su empleador, por lo que siente la necesidad de constituirse en organizaciones o sindicatos que agrupen a todos los trabajadores para velar por el cumplimiento de sus derechos a través de la suscripción del contrato colectivo de trabajo y de la presentación de un pliego de peticiones que enmarque la exigencia de sus derechos.

En los primeros tiempos la aplicación de estas instituciones jurídicas del derecho Colectivo de Trabajo realmente era muy insipientes y no fue sino hasta cinco años después de la expedición del Código de Trabajo que se suscribió el primer contrato colectivo de trabajo que en definitiva recogía ciertas garantías básicas en favor de los trabajadores.

Con el transcurso del tiempo el tema del sindicalismo y la organización laboral en el Ecuador fue desarrollándose de manera vertiginosa, hasta convertir a los sindicatos, federaciones de trabajadores y confederaciones de trabajadores en una fuerza poderosa dentro del contexto social político y jurídico del país, llegando las organizaciones laborales a ser protagonistas de las decisiones políticas sociales y económicas del país.

En la década de los años 60 y 70 las organizaciones laborales tienen un gran desarrollo en el Ecuador existiendo un gran número de organizaciones laborales, habiéndose firmado también una gran cantidad de contratos colectivos de trabajo y existiendo un alto porcentaje de conflictos colectivos que se tramitaban en el Ministerio de Trabajo.

La organización laboral tuvo tal desarrollo que a pretexto del sindicalismo y de contratación colectiva se empezó a distorsionar la consecución de derechos laborales y se empezó a pactar cláusulas en los contratos colectivos que realmente se constituían en un abuso de derechos por parte de los trabajadores y distorsionaba la realidad jurídica de la relación obrero patronal, por lo que se empezó a hablar de las cláusulas exageradas y abusivas existentes en la contratación colectiva.

Tal degeneración tuvieron los contratos colectivos que tuvo que implementarse una norma legal que regule estas cláusulas exageradas o abusivas de la contratación colectiva y la Asamblea Constituyente en el año 2008 emitió el Mandato Constituyente número 8 en el cual disponía la revisión obligatoria de todos los contratos colectivos de trabajo suscritos hasta esa fecha con lo cual las relaciones colectivas de trabajo tuvieron un duro golpe, afectándose desde este momento las relaciones colectivas del trabajo en el Ecuador.

De allí en adelante una serie de reformas legales inclusive una enmienda constitucional que cambio de régimen laboral a los obreros del sector público debilitó sustancialmente las relaciones colectivas de trabajo en el Ecuador limitando grandemente la necesidad de constituir organizaciones de trabajadores, de suscribir contratos colectivos de trabajo y por ende forzando la casi desaparición de los conflictos colectivos de trabajo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Conflicto Colectivo: Conflicto que afecta a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a los integrantes de una determinada categoría profesional, o que forman un determinado grupo, cuando la cuestión suscitada afecta a los intereses generales de los trabajadores (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Contrato Colectivo: Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto (Codigo de Trabajo, 2020).

Derecho Colectivo: Es la parte del Derecho del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la convención colectiva, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.

Empleador: Empresario, parte del contrato laboral que ofrece el puesto de trabajo y asume la obligación de pagar el salario del empleado (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Federación: Asociación de un mínimo de cuatro sindicatos de trabajadores o de empleados (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Huelga: Derecho constitucional al abandono colectivo del puesto de trabajo como medio de presión para la defensa de los derechos laborales (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Libertad Sindical: Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.

Negociación: Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Organización: Compañía, sociedad, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, tenga o no personalidad jurídica, y sea pública o privada, que

tiene sus propias funciones y medios de decisión y gestión (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Sector Público: Conjunto de entidades que, además de la Administración General, forman parte de la actividad financiera del Estado y de su intervención en la economía, como los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles estatales, fundaciones, entidades gestoras de la Seguridad Social y consorcios (Fundación Mapfre , 2020).

Sindicato: Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Trabajo: Denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas (Significados, 2022)

Trabajador: Persona que presta un servicio retribuido (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2020).

Tramite: Cada uno de los actos, concatenados y regulados por el derecho, que integran un proceso jurídico. Para legalizar la situación, realizó diversos trámites.

INTRODUCCIÓN

En el Código de Trabajo ecuatoriano que está vigente desde 1938 se regulan varios derechos colectivos en el ámbito laboral, estos derechos colectivos se refieren al derecho de organización, a la contratación colectiva y al conflicto colectivo de trabajo, derechos colectivos que si bien estaban contenidos en el Código de Trabajo fueron muchos años después de la vigencia de esta norma laboral y que fueron legalmente aplicados en el país.

En la Constitución de la República en el artículo 326 reconoce y garantiza tanto el derecho a la organización como también a la contratación colectiva de trabajo, lo cual se complementa con los Convenios 98 y 85 emitidos por la Organización Internacional de Trabajo que garantizan el derecho de sindicalización y contratación colectiva.

El Código de Trabajo ecuatoriano a partir del artículo 220 regula lo que es la contratación colectiva, a partir del artículo 448 de código de trabajo regula lo que son las asociaciones de trabajadores y los conflictos colectivos de trabajo en el Ecuador.

Si bien es cierto en la década de los años 70 los derechos colectivos de trabajo fueron aprovechados adecuadamente por los trabajadores creando una gran cantidad de asociaciones de trabajadores, suscribiendo una gran cantidad de contratos colectivos de trabajo y desde luego generándose varios conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, lo cual con el transcurso de tiempo disminuyó ostensiblemente sobre todo a partir de años 2008 en que se emitió el Mandato Constituyente número 8, es así que según datos del Ministerio de Trabajo hasta la fecha en el años 2022 existen 3 trámites de conflictos colectivos de trabajo y 8 contratos colectivos de trabajo, sin que se registren tramites de organizaciones laborales.

El trabajo de investigación se encuentra estipulado en cuatro capítulos que lo resumo a continuación.

En el capítulo 1 se plantea a problemática presentada en las relaciones colectivas de trabajo en las entidades públicas de nuestro país.

En el capítulo 2 en el marco teórico realizo el análisis teórico, científico y conceptual, analizando la diferente doctrina jurídica que tratadistas plantean sobre el tema.

En el capítulo 3 revisión de los métodos aplicados en la investigación y el uso de dicha metodología enfatizando a una aplicación de una encuesta y el análisis bibliográfico para la tabulación de resultados del número de personas encuestadas.

El capítulo 4 muestra los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, la misma que se estructuro en base a los objetivos de estudio.

Finalizo la investigación estableciendo las conclusiones y recomendaciones e indicando la bibliografía que se ha utilizado en la investigación.

CAPITULO I: PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 en los numerales 7,12 y 13 reconoce las relaciones colectivas de trabajo garantizando tanto el derecho y la libertad de organización de los trabajadores, garantizando también la contratación colectiva entre empleadores y trabajadores y reconociendo la competencia de los tribunales de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

De igual manera el Código de Trabajo ecuatoriano regula la constitución y funcionamiento de las organizaciones laborales, la suscripción de contratos colectivos de trabajo y la sustanciación y tramitación del conflicto colectivo de trabajo, los cual ha ido variando en el transcurso del tiempo de acuerdo a las decisiones de las autoridades de turno.

Si bien el Ecuador es suscriptor de varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical, sobre sindicalización y sobre contratación colectiva, sin embargo, de aquello es evidente que en los últimos años ha existido un bloqueo legislativo a la adecuada aplicación de las normas jurídicas que regulan las relaciones colectivas del trabajo.

1.2. Formulación del problema

Por lo indicado anteriormente el problema de la investigación se enfoca a determinar la situación actual de las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano, investigando las razones que han motivado el decrecimiento de organizaciones laborales, contratos colectivos de trabajo y conflictos colectivos de trabajo.

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Realizar un análisis jurídico sobre el decrecimiento de las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano.

Objetivos Específicos

1. Identificar las causas que han motivado la disminución de organizaciones laborales en el sector público ecuatoriano.
2. Determinar las acciones realizadas por los trabajadores para fortalecer las relaciones colectivas de trabajo.
3. Analizar la realidad actual de las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano.

1.4 Justificación

El trabajo de investigación que estoy realizando tiene un gran impacto e importancia dentro del derecho colectivo de trabajo, ya que con el mismo voy a realizar el análisis jurídico de cómo se vienen desarrollando las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano, ya que una gran cantidad de obreros sobre todo en los Gad Municipales y Provinciales y en otras entidades autónomas están regulados por el código de trabajo.

Además, la investigación sobre las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano reviste gran importancia para el estudio jurídico del tema, ya que es un trabajo que se lo realizará con rigurosidad académica científica y legal, manteniendo una gran importancia ética y jurídica, para poner de manifiesto lo que sobre el tema regula la Constitución de la República y el Código de Trabajo ecuatoriano.

Asimismo, el presente trabajo de investigación se justifica porque en los últimos diez años muy poco se ha investigado sobre el derecho colectivo de trabajo en el sector público, ya que a partir del año 2008 ha habido un decremento de organizaciones laborales en dicho sector.

El tema se justifica ya que reviste gran interés no solo en el ámbito jurídico y social sino también porque se enmarca en lo que contienen diversos Convenios Internacionales emitidos por la OIT que regulan tanto la libertad sindical y la contratación colectiva.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Desde la promulgación del Código de Trabajo ecuatoriano en el año de 1938 se plasmó en la legislación ecuatoriana lo que se conoce con el nombre del derecho colectivo de trabajo y que tiene relación a la aplicación de las instituciones jurídicas de las asociaciones de trabajadores, de la contratación colectiva y del conflicto colectivo de trabajo.

Muchas personas consideran que el Código de Trabajo se lo aplica únicamente en el sector privado, lo cual no es realmente cierto ya que el artículo 326 numeral 16 de la Constitución de la República dispone que los obreros que trabajan en el sector público están regulados por el Código de Trabajo.

Con este antecedente los derechos laborales contenidos en el Código de Trabajo relacionados al derecho de organización, contratación colectiva y conflicto colectivo de trabajo son también aplicables en las entidades públicas y benefician aquellos obreros que se encuentran regulados por el código de trabajo así pues tenemos organizaciones laborales en los Gad Provinciales y Municipales, en los diferentes Ministerios y también en las universidades del Ecuador.

Las relaciones colectivas de trabajo en el sector público deben observar ciertas reglas específicas ya que el empleador viene a ser el estado y sobre todo cuando se negocian los contratos colectivos de trabajo los recursos que se invierten en ello son recursos públicos y requieren de un control estatal más específico y más directo, lo cual ha ocasionado que sobre todo a partir del años 2008 con la vigencia y expedición del Mandato Constituyente número 8 se hayan puesto una serie de limitaciones y restricciones no solo a la contratación colectiva sino también al derecho de organización y por ende al conflicto colectivo de trabajo, lo cual me permite hacer un estudio o investigación sobre la manera como en los actuales momentos se van desarrollando estas relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano.

2.2 Fundamentación Teórica

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 7 señala que:

Garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma se garantizará la organización de los empleadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Asimismo, por otro lado, en los numerales 12 y 13 del artículo 326 de la Norma Supra “Los conflictos colectivos de trabajo en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. La contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”. (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

De lo anotado anteriormente se evidencia que todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo a las que me referiré posteriormente están plenamente garantizadas en la Constitución de la República, y reguladas por los convenios 86 y 98 de la organización internacional del trabajo y las disposiciones legales previstas en el Código del Trabajo.

El artículo 440 del Código del Trabajo establece en forma indiscriminada que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales y sindicatos que estimen conveniente, de acuerdo con su libre criterio, de acuerdo con la disposición legal antes indicada podemos indicar que tanto empleadores y trabajadores tienen la posibilidad de crear organizaciones para defender sus derechos.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores, todo trabajador mayor de edad puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral, si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

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

Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines que se señala en el artículo 441 del Código de Trabajo:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase (Codigo de Trabajo, 2020, pág. 120).

Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Como lo establece el artículo 443 del Código de Trabajo, los requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos son los siguientes:

Los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital; Detalle

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes (Codigo de Trabajo, 2020, pág. 121).

En lo que respecta a los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
2. Representación legal del mismo;
3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea (Codigo de Trabajo, 2020, pág. 122).

Contrato colectivo de trabajo

Según el Código de Trabajo señala en su artículo 220 que:

Contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo (Codigo de Trabajo, 2020, pág. 80).

La importancia de la contratación colectiva es uno de los derechos más preciados de los trabajadores. Como resultado de su lucha sindical con el empleador, los trabajadores establecen los derechos que van conquistando en la empresa en base a lo establecidos en la Constitución y en la Ley del Trabajo (Dávalos, 2018).

Para realizar el trámite en el Ministerio del Trabajo el usuario deberá seguir las actividades que se detallan a continuación:

Presentación del proyecto del contrato colectivo ante el Inspector de Trabajo, quien en el término 48 horas notificará al empleador con dicho proyecto presentado por la organización laboral facultada por la ley. Transcurrido el plazo de 15 días a partir de dicha notificación las partes deberán iniciar la negociación del contrato colectivo negociación que concluirá en el plazo máximo de 30 días, salvo que las partes de común acuerdo comuniquen al inspector de trabajo la necesidad de que se les conceda un plazo adicional para concluir con las negociaciones (Codigo de Trabajo, 2020).

Cuando en los plazos antes indicados no se ha podido negociar en su totalidad el contrato colectivo de trabajo se inicia un proceso de reclamación para que sea el tribunal de conciliación y arbitraje presidido por el Director Regional de Trabajo e integrado por dos vocales que representan al empleador y dos vocales que representan a los trabajadores quienes emitan una resolución correspondiente sobre las cláusulas no negociadas entre las partes.

Conflicto colectivo

Según lo señalado por Marcelo Robalino en su análisis del “Conflicto Colectivo de Trabajo” afirma que:

El conflicto colectivo interviene tres fuerzas, por designarlas de alguna manera. El Estado, la Empresa, y los Trabajadores, el Estado con su acción de control, mediante la promulgación de la ley y la creación de los órganos administrativos; La Empresa, como la provocadora del conflicto social; y, los Trabajadores, como los sujetos mayormente perjudicados, con la situación social creada por la actividad empresarial.

La legislación ecuatoriana reconoce que los conflictos colectivos del trabajo pueden producirse tanto por interés laboral como patronal. Concede especial importancia al arreglo directo o convencional, tienen como fin el mejoramiento de las condiciones del trabajo y, los patronales superar las crisis económicas o de mercado que les afecta (Robalino, 2005).

Parte de la necesidad inagotable del mejoramiento de las condiciones del trabajo, el conflicto colectivo es un proceso producido por las pretensiones del empleador en contra de las intenciones reivindicativas de los Trabajadores, dentro del cual puede suspenderse el trabajo, como factor de equilibrio (Robalino, 2005).

El conflicto colectivo de trabajo se inicia con la presentación del pliego de peticiones antes el inspector de trabajo, a consecuencia de la inobservancia o vulneración de derechos por parte del empleador, ante esta situación los trabajadores organizados presentan el pliego de peticiones concretas que da inicio a un conflicto colectivo que transcurre en primer lugar por una fase de mediación a cargo del ministerio de trabajo para luego someterlo a conocimiento y resolución de un tribunal de conciliación y arbitraje el mismo que agotado el procedimiento de la audiencia de conciliación y proponiendo las bases de conciliación, luego de receptor las pruebas correspondientes en el término previsto por la ley procederá a emitir su resolución (Robalino, 2005).

El conflicto colectivo de trabajo tiene únicamente dos instancias, la primera ante el Inspector Provincial de Trabajo y las segunda ante el Director Regional de Trabajo. Emitida la resolución del tribunal superior de conciliación y arbitraje presidida por el Director Regional de Trabajo, esta resolución debe cumplirse obligatoriamente ya que no existe ningún otro recurso previsto en la ley.

Las instituciones jurídica laborales anteriormente anotadas reflejan las relaciones colectivas de trabajo garantizadas en nuestra legislación laboral ecuatoriana, derechos colectivos que a partir del año 2008 a través del Mandato Constituyente numero 8 fueron totalmente limitados y a partir de ahí hasta la fecha en el sector público ecuatoriano sobre todo a disminuido la presencia de organizaciones laborables, ha decaído la suscripción de contratos colectivos y consiguientemente la conflictividad laboral de manera colectiva ha disminuido.

2.3 Hipótesis

La implementación de reformas legales ha afectado las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano.

2.4 Variables

Variable independiente

Implementación de reformas legales.

Variable dependiente

Afectan las relaciones colectivas de trabajo en el sector público ecuatoriano.

CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Ámbito de estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica ya que da a conocer sobre las relaciones colectivas de trabajo y su aplicación en el sector público ecuatoriano desarrollándose en una investigación teórica dogmática.

3.3 Nivel de investigación

La presente investigación es bibliográfica y de campo, porque la aplico en la ciudad de Guaranda, a la ciudadanía en general haciendo énfasis a empleadores y trabajadores que mantienen una relación colectiva de trabajo en la institución que laboran. Además, asume las características de ser de tipo descriptiva y cualicuantitativa.

Descriptiva: Es investigación descriptiva, porque se orienta al conocimiento de las características externas del problema planteado, en el que estuvieron inmersas personas, hechos, procesos, relaciones naturales y sociales. Para el cumplimiento de los propósitos se reunió un conjunto de argumentos fundamentales para enfocar el problema planteado.

Cualicuantitativa: La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

3.4 Método de investigación

Método Inductivo. - Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas, y para la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

Método Deductivo. - Parte de lo general a lo particular ya que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.

Método Estadístico. - Se lo utiliza para recopilar información sobre el problema propuesto y para de esta manera poder determinar la eficacia del mismo.

Método Sintético. - Nos permite distinguir los elementos del problema a investigarse a fin de lograr un análisis del objeto del mismo para llegar a una síntesis sobre las relaciones colectivas de trabajo y su aplicación en el sector público ecuatoriano.

3.5 Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

3.6.-Población y muestra

ESTRATO	POBLACIÓN
Empleadores	20
Trabajadores	20
TOTAL	40

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta. - Con esta técnica se recabo datos por medio de un cuestionario prediseñado, dirigido a una muestra representativa a fin de conocer los estados de opinión respecto al tema de investigación.

Recopilación de Información. - Se recopilará la información contenida en libros y leyes.

Cuestionario. - Es un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio

Internet. - A través de la red se podrá acceder a la información relacionada con el tema de investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS

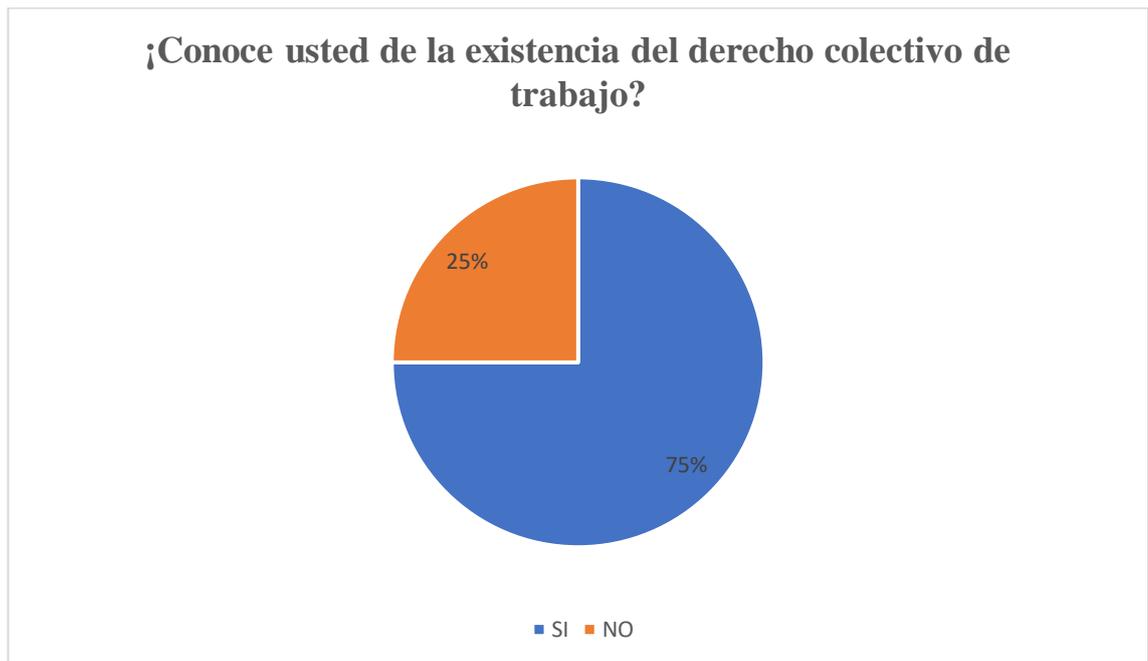
4.1 Presentación de Resultados

1. ¿Conoce usted de la existencia del derecho colectivo de trabajo?

Tabla No. 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	75%
NO	10	25%
TOTAL	40	100%

Gráfico No. 1



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

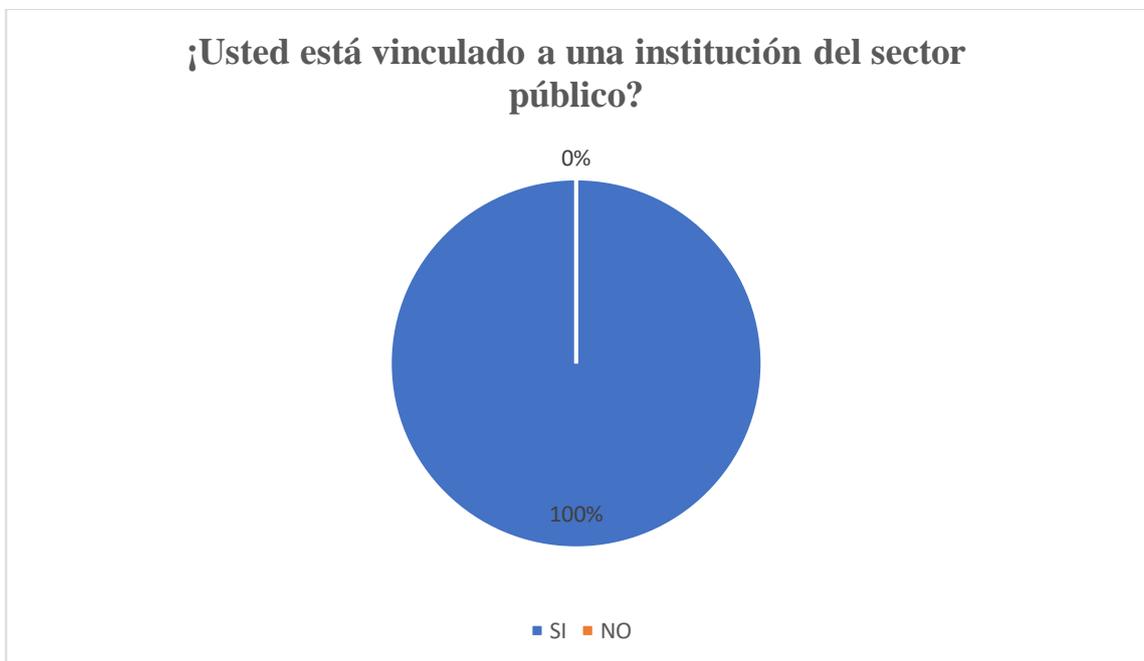
Análisis e interpretación: De la muestra encuestada a empleadores y trabajadores del sector público la mayoría si conocen del derecho colectivo de trabajo del cual son beneficiarios, pero también se debe anotar que un 25% es decir la cuarta parte de los encuestados desconocen de los derechos colectivos que se garantizan en favor de los trabajadores.

2.- ¿Usted está vinculado a una institución del sector público?

Tabla No. 2

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

Gráfico No. 2



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

Análisis e interpretación: La totalidad de las personas encuestadas están vinculadas a una entidad del sector público sea como empleadores o como trabajadores, entre los cuales esta ese gran segmento de personas que a un desconocen de la existencia del derecho colectivo del trabajo.

3.- ¿En la institución a la que pertenece existe una organización laboral?

Tabla No. 3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	12%
NO	35	88%
TOTAL	40	100%

Gráfico No. 3



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

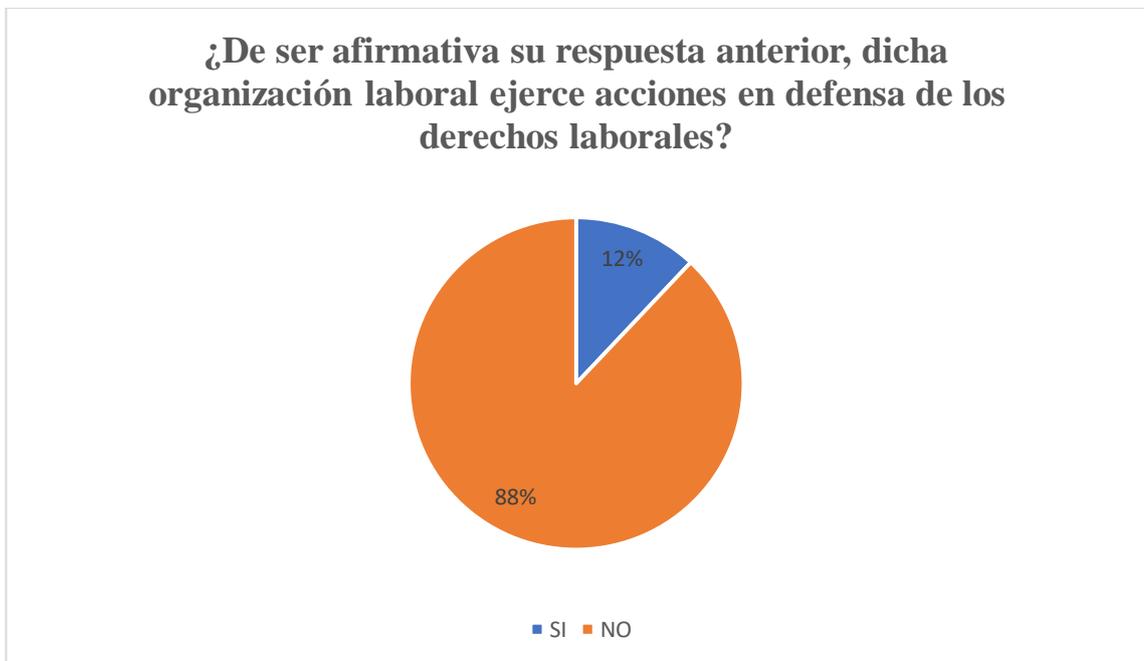
Análisis e interpretación: De la muestra encuestada manifiesta que apenas en el 12% de las entidades públicas a las que pertenecen las personas encuestadas existe una organización laboral, en tanto en la gran mayoría de instituciones no existe, demostrándose la poca aplicabilidad de las instituciones jurídicas que regulan el derecho colectivo de trabajo.

4.- ¿De ser afirmativa su respuesta anterior, dicha organización laboral ejerce acciones en defensa de los derechos laborales?

Tabla No. 4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	12%
NO	35	88%
TOTAL	40	100%

Gráfico No. 4



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

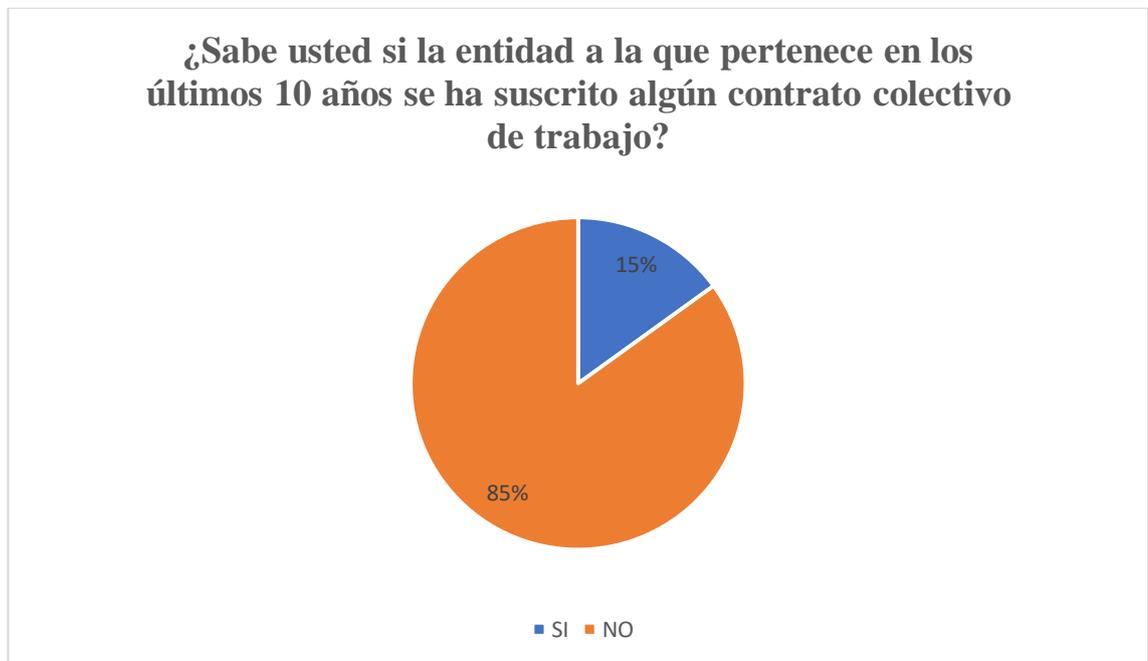
Análisis: En las entidades públicas donde si existe una organización laboral que según la encuesta es apenas el 12% si ejercen acciones de defensa y representación de los trabajadores, con lo cual se refleja la importancia y la necesidad que exista organización laboral en las entidades públicas del ecuador.

5.- ¿Sabe usted si la entidad a la que pertenece en los últimos 10 años se ha suscrito algún contrato colectivo de trabajo?

Tabla No. 5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	15%
NO	34	85%
TOTAL	40	100%

Gráfico No. 5



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

Análisis e interpretación: De la encuesta realizada se evidencia que en los últimos 10 años el porcentaje de contratos colectivos en el Ecuador ha bajado considerablemente ya que se reporta apenas un 15% de entidades en las cuales se ha suscrito un contrato colectivo de trabajo.

6.- ¿En la institución a la que pertenece en los últimos 10 años se han suscitado conflictos colectivos de trabajo?

Tabla No. 6

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

Gráfico No. 6



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

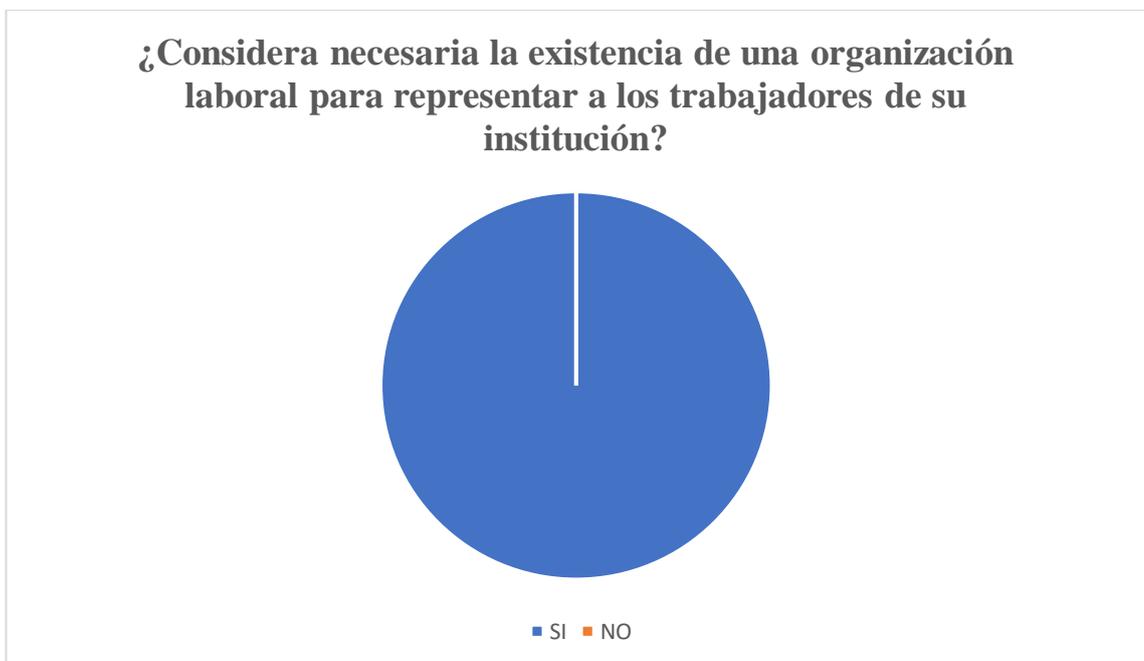
Análisis e interpretación: Una gran mayoría de encuestados nos refieren que en la institución a la que pertenecen en los últimos 10 años no ha existido conflictividad laboral, y este indicador nos demuestra que realmente la clase laboral no ha generado conflictos de trabajo ya que en muchas de las entidades ni siquiera existe una organización de trabajadores que los represente.

7.- ¿Considera necesaria la existencia de una organización laboral para representar a los trabajadores de su institución?

Tabla No. 7

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

Gráfico No. 7



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

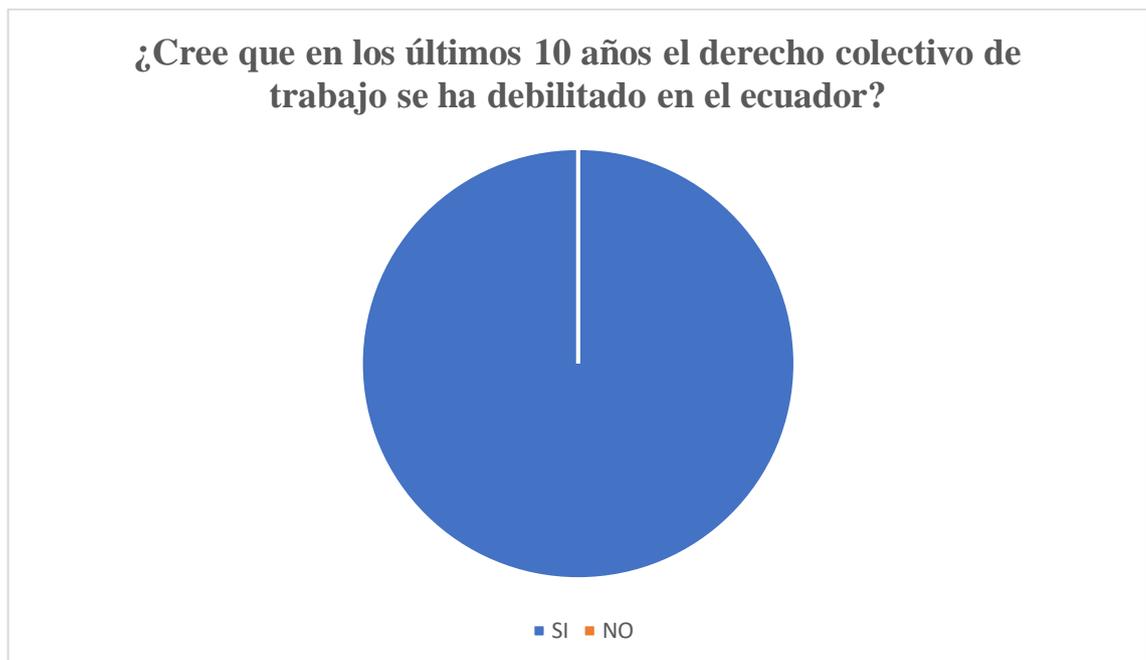
Análisis e interpretación: Las personas encuestadas indican que es necesaria la existencia de una organización laboral en sus instituciones para que recoja las necesidades y aspiraciones de los trabajadores a fin de que los represente.

8.- ¿Cree que en los últimos 10 años el derecho colectivo de trabajo se ha debilitado en el ecuador?

Tabla No. 8

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

Gráfico No. 8



Fuente: Ciudadanía del Cantón Guaranda

Elaborado por: Leslie Valeria Santamaria Vargas

Análisis e interpretación: La encuesta aplicada nos demuestra que empleadores y trabajadores coinciden en indicar que en los últimos 10 años las relaciones colectivas de trabajo se han debilitado en el sector público ecuatoriano.

4.2 Beneficiarios

Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto

Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general empleados trabajadores y empleadores, abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo

4.3 Impacto de la investigación

Debido a la problemática generada en el país en los últimos años por la inacción de las organizaciones laborales, por las limitaciones impuestas a la contratación colectiva y por las reformas legales que de alguna manera han debilitado el derecho colectivo ecuatoriano la presente investigación tiene gran impacto ya que busca concientizar a empleadores y trabajadores de la necesidad de la organización laboral.

El presente trabajo de investigación ha permitido conocer de manera real la problemática existente en las entidades del sector público en cuanto se refieren a las relaciones colectivas del trabajo, identificando los problemas que han ocasionado sobre todo a los trabajadores en cuanto a la vulneración de sus derechos.

Con la finalidad de mejorar la calidad de vida del trabajador y de motivarlo para la productividad en el trabajo, de una forma científica y teórica se realiza las recomendaciones las mismas que podrán ser acogidas tanto por empleadores como por trabajadores, así como también por las personas que tengan interés académico del tema para fortalecer institucionalmente las relaciones de trabajo en las entidades públicas del Ecuador.

4.4 Transferencia de resultados

Los conceptos científicos deberán ser plenamente estudiados por quienes tengan interés en el tema, sobre todo para empleadores y trabajadores para mejorar su desenvolvimiento laboral, ya que con el conocimiento científico les permitirá comprender y orientar de manera adecuada sobre sus derechos y obligaciones en cuanto se refiere al tema tratado.

Se han contado con la participación de profesionales en el proceso de la investigación, para de esta manera potenciar el uso social de conocimiento. En el transcurso de la investigación se consultó a profesionales como son abogados, autoridades laborales, empleadores y trabajadores para indagar sobre el tema investigado.

Durante la evaluación, existió la necesidad de ampliar a información científica de acuerdo a las necesidades de la población investigada.

CONCLUSIONES

- Las relaciones colectivas de trabajo tuvieron una primera afectación con el Mandato Constituyente numero 8 al establecer la revisión obligatoria de los contratos colectivos de trabajo suscritos con anterioridad lo cual limitó la contratación colectiva en el ecuador, esto se agravo con la enmienda constitucional 2015 en la que regulaba que los obreros que trabajaban en las entidades públicas pasaban a estar regulados por la ley orgánica de servicio público.
- Lamentablemente las organizaciones laborales a nivel nacional se han quedado estancadas en el tema, sin que se hayan cambiado a sus dirigentes sindicales manejando el mismo discurso y realizando las mismas acciones tendientes a una actividad política más que a una defensa clasista de los trabajadores, lo cual a desmotivado a los trabajadores de base que han dejado de lado el derecho a la organización y a la lucha por los derechos colectivos que a ley les concede.
- Actualmente se nota una desorganización latente en las entidades públicas del Ecuador por parte de los trabajadores, ya que no generan un proceso de solidaridad sindical y no se involucran en los procesos organizativos que les permita lucha y defender por sus derechos establecidos en la constitución y en la ley.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Ministerio de Trabajo aplicar una campaña de socialización de los derechos colectivos de trabajo en las distintas entidades públicas del país, enfatizando en los derechos y garantías previstos en la constitución y en la ley.
- Se recomienda a los trabajadores fortalecer sus organizaciones de base para luego fortalecer las federaciones y confederaciones nacionales de trabajadores, pretendiendo un cambio no solo en su dirigencia sino también en la acción sindical de la misma.
- Se recomienda a la academia el debate de estos temas jurídicos de actualidad a fin de concientizar a los trabajadores sobre los derechos colectivos que les faculta la ley en beneficio de una adecuada relación laboral en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Código de Trabajo. (2020). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Quito .
Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Dávalos, J. (01 de marzo de 2018). *Hechos y Derechos* . Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/12135/13818#:~:text=El%20contrato%20colectivo%20de%20trabajo,la%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo.>
- Robalino, M. (24 de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/conflicto-colectivo-de-trabajo/>

ANEXOS



FORMATO DE ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“Las relaciones colectivas de trabajo y su aplicación en el sector público
ecuatoriano”

Señalar con una X donde corresponde

1. ¿Conoce usted de la existencia del derecho colectivo de trabajo?

SI () NO ()

2.- ¿Usted está vinculado a una institución del sector público?

SI () NO ()

3.- ¿En la institución a la que pertenece existe una organización laboral?

SI () NO ()

4.- ¿De ser afirmativa su respuesta anterior, dicha organización laboral ejerce acciones en defensa de los derechos laborales?

SI () NO ()

5.- ¿Sabe usted si la entidad a la que pertenece en los últimos 10 años se ha suscrito algún contrato colectivo de trabajo?

SI () NO ()

6.- ¿En la institución a la que pertenece en los últimos 10 años se han suscitado conflictos colectivos de trabajo?

SI () NO ()

7.- ¿Considera necesaria la existencia de una organización laboral para representar a los trabajadores de su institución?

SI () NO ()

8.- ¿Cree que en los últimos 10 años el derecho colectivo de trabajo se ha debilitado en el Ecuador?

SI ()

NO ()



Figura 1. Encuentra a servidor publico del Consejo de la Judicatura



Figura 2. Encuesta a servidor público de Consejo de la Judicatura



Figura 3. Encuesta a servidor público del Consejo de la Judicatura



**Figura 4. Encuesta a
servidor público del Consejo de la Judicatura**



Figura 5. Lugar donde realice las encuestas a los servidores públicos