# UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

# FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

## CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

**TÍTULO:**

La contratación colectiva y su incidencia en la mejora de derechos laborales de los trabajadores del GAD municipal de Chillanes, año 2022


**AUTOR:**

Cristian Isaac López Paredes

**TUTOR:**

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón


**GUARANDA - ECUADOR**

**2024**

# CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón,** en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Cristian Isaac López Paredes,** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **"LA CONTRATACION COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES, AÑO 2022",** mismo que cuenta 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 al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

**Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**
**TUTOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Yo; Cristian Isaac López Paredes, portador de la Cédula de Identidad No 0202445136, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La contratación colectiva y su incidencia en la mejora de derechos laborales de los trabajadores del GAD municipal de Chillanes, año 2022,** Modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Cristian Isaac López Paredes

Autor

# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo; **Cristian Isaac López Paredes,** portador de la cédula **No 0202445136,** egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **"LA CONTRATACION COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES, AÑO 2022",** es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón,** docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

**Cristian Isaac López Paredes**
**AUTOR**

DECLARACION JURADA

Señor CRISTIAN ISAAC LOPEZ PAREDES

En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolivar, República del Ecuador, hoy día, LUNES, DOS DE DOCIEMBRE DEL DOS MIL VEINTE Y CUATRO, ante mi Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece: El señor CRISTIAN ISAAC LOPEZ PAREDES, de estado civil sollero, por sus propios derechos. el compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, capaz de contraer obligaciones, domiciliado en el cantón Chillanes, de la provincia Bolivar, y de transito por esta ciudad de Guaranda, con número de teléfono celular (0999581433), a quien de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía y papeleta de votación cuya copias adjunto a esta escritura.- Advertido por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentado en debida forma, prevenido de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal de Bolivar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de trabajo de investigación titulado **"LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MINICIPAL DE CHILLANES, AÑO 2022"**, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso. Leida que le fue al compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto, e incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señor CRISTIAN ISAAC LOPEZ PAREDES
C.C. 020244513-6
DECLARANTE

Doctor Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA
Resp. G.

**REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN**

**Reporte de similitud**

NOMBRE DEL TRABAJO
**CRISTIAN LOPEZ TESIS.docx**

AUTOR
**CRISTIAN LOPEZ**

RECUENTO DE PALABRAS
**8602 Words**

RECUENTO DE CARACTERES
**48693 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS
**58 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO
**139.1KB**

FECHA DE ENTREGA
**Mar 31, 2024 7:40 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME
**Mar 31, 2024 7:41 PM GMT-5**

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo especialmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más. A mi madre por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre quien con sus consejos a sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis profesores gracias por su tiempo por su apoyo, así como la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida, agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mis padres que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos. A los catedráticos de la Universidad Estatal de Bolívar, en especial al Doctor Luis Alfonzo Bonilla por quienes he llegado a obtener los conocimientos necesarios para el desarrollo de esta tesis, a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para el desarrollo de este trabajo.

# ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA ..... IV

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA ..... VI

REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN ..... VIII

DEDICATORIA ..... IX

AGRADECIMIENTO ..... X

ÍNDICE ..... XI

CAPÍTULO I: PROBLEMA ..... 1

1.1. Resumen ..... 2

Abstract ..... 4

1.2. Introducción ..... 6

1.3. Planteamiento del problema ..... 7

1.4. Formulación del problema ..... 8

1.5. Hipótesis ..... 9

1.6. Variables ..... 9

Han sido mejoradas gracias a la contratación colectiva. ..... 9

1.7. Objetivos ..... 10

1.7.1 Objetivo General ..... 10

1.7.2 Objetivos específicos ..... 10

1.8. Justificación ..... 11

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... 13

2.1 Marco Histórico ..... 13

2.1.1 La contratación colectiva y su incidencia laboral ..... 14

2.1.1.1 Incidencia del mandato constituyente No8 en la contratación colectiva .... 21

2.1.1.2 Principio y fin del conflicto colectivo ..... 22

2.1.2 Contratación colectiva en el sector publico ..... 26

2.1.3 Forma del contrato colectivo ..... 27

2.1.4 Beneficios de la contratación colectiva ..... 29

2.1.5 Derecho comparado sobre la incidencia laboral en la contratación colectiva de Ecuador versus Argentina. ..... 31

2.1.6 Incidencia de los derechos laborales ..... 33

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA ..... 35

3.1 Método de Investigación ..... 35

3.2 Tipo de Investigación ..... 35

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación ..... 36

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión. ..... 37

3.5 Población y muestra ..... 37

3.6 Localización Geográfica del Estudio ..... 37

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... 38

4.1 Resultados ..... 38

4.2. Discusión ..... 50

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 52

5.1 Conclusiones..... 52

5.2 Recomendaciones ..... 53

BIBLIOGRAFÍA ..... 54

ANEXOS ..... 57

ANEXO I..... 58

ANEXO II ..... 61

## Índice de Tablas

Tabla 1 *Porcentaje de personas al sindicato de trabajadores* **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 2 *Porcentaje de personas que reciben beneficios del contrato colectivo* .... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 3 *Mejora de los derechos laborales de los trabajadores* **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 4 *Porcentaje de empleadores que han colaboradopara una propia negociacion* ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 5 *Porcentaje de reclamos que han surgido* ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 6 *Porcentaje de trabajadores que han logrado conseguir mejoras a traves de la dirigencia sindical* ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 7 *Dificultades que impide la reinsercion laboral*. **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 8 *Porcentaje de vulneracion de derechos laborales en los trabajadores* .... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 9 *Existencia de un contrato nuevo suscrito*..... **¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 10 *Trabas para negociar un contrato colectivo* .. **¡Error! Marcador no definido.**

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 *Porcentaje de personas al sindicato de trabajadores* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 2 *Porcentaje de personas que reciben beneficios del contrato colectivo*…….....

**¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 3 *Mejora de los derechos laborales de los trabajadores* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 4 *Porcentaje de empleadores que han colaborado para una pronta negociacion* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 5 *Porcentaje de reclamos que han surgido* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 6 *Porcentaje de trabajadores que han logrado conseguir mejoras a traves de la dirigencia sindical* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 7 *Dificultades que impide la reinsercion laboral* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 8 *Porcentaje de vulneracion de derechos laborales en los trabajadores* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 9 *Existencia de un contrato nuevo suscrito* **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfico 10 *Trabas para negociar un contrato colectivo* **¡Error! Marcador no definido.**

# CAPÍTULO I: PROBLEMA

## "LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y SU INCIDENCIA EN LA MEJORA DE DERECHOS LABORAES DE LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES, AÑO 2022"

## 1.1. Resumen

La Contratación Colectiva al ser uno de los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al Trabajo, es importante analizarlo puesto que su efectivo cumplimiento, garantiza una correcta aplicación de los derechos reconocidos en la Constitución, es por tal razón que, en base a la información recopilada se pudo llegar a conocer que para la firma de un contrato colectivo debe existir un acuerdo sobre todos los aspectos abordados en dicho contrato, debido a que, la falta de acuerdo genera que se vulneren los derechos de las partes intervinientes.

Cabe recalcar que, no solo en el GAD Municipal de Chillanes si no en la mayoría de entidades públicas y privadas del Ecuador, la contratación colectiva ha sido el único mecanismo con el que cuentan los trabajadores organizados para mejorar sus condiciones económicas, sociales y laborales, es por ello que en la institución donde se realiza la presente investigación hasta el momento se han suscrito siete contratos colectivos de trabajo en los cuales constan progresivamente las mejoras de los derechos laborales, y en la actualidad está en un proceso de reclamación la suscripción del octavo contrato colectivo detrabajo.

Es por ello que, con la aplicación de las técnicas de investigación tanto cualitativas como cuantitativas, así como la aplicación de encuestas y entrevistas a las partes interesadas se busca alcanzar un pleno conocimiento de las causas que dieron lugar a la aplicación de la institución jurídica de la contratación colectiva, en búsqueda de mejorar los derechos laborales de la clase trabajadora.

Es por ello que con esta investigación se pretende determinar la importancia que tiene para los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes la aplicación de la contratación colectiva, ya que este ha sido el único mecanismo por el cual han conseguido incremento de

remuneraciones, estabilidad en el empleo, pago de bonos y otros beneficios que se puntualizará en la investigación.

**Palabras claves:** Incidencia, Contratación colectiva, Derechos laborales, Gad municipal, trabajadores, trabajo.

**Abstract**

Collective Contracting, being one of the principles on which the right to Work is based, it is important to analyze it since its effective compliance guarantees a correct application of the rights recognized in the constitution, it is for this reason that, based on the From the information collected, it was possible to learn that for the signing of a collective agreement there must be an agreement on all the aspects addressed in said contract, because the lack of agreement generates a violation of the rights of the parties involved.

It should be noted that, not only in the Municipal GAD of Chillanes but also in the majority of public and private entities in Ecuador, collective bargaining has been the only mechanism that organized workers have to improve their economic, social and labor conditions. That is why in the institution where the present investigation is carried out, up to now, seven collective labor contracts have been signed in which the improvements of labor rights are progressively recorded, and currently the subscription of the eighth is in a claim process. collective labor agreement.

That is why, with the application of both qualitative and quantitative research techniques, as well as the application of surveys and interviews with interested parties, it seeks to achieve full knowledge of the causes that led to the application of the legal institution of collective contracting, seeking to improve the labor rights of the working class.

That is why this research aims to determine the importance for the workers of the Municipal GAD of Chillanes the application of collective bargaining, since this has been the only mechanism by which they have achieved an increase in remuneration, stability in employment, payment of bonuses and other benefits that will be specified in the investigation.

Keywords: Incidence, Collective bargaining, Labor rights, Municipal Gad, workers, work.

## 1.2. Introducción

El cantón Chillanes ubicado en la Provincia de Bolívar, es uno de los cantones más pobres del Ecuador, donde la mayoría de personas tienen como su fuente de ingreso la agricultura y la ganadería, siendo el empleo público un privilegio que pocos lo pueden alcanzar.

Desde la cantonización de Chillanes y el constituirse al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal para el cumpliendo de sus fines y objetivos ha visto la necesidad de contar con personal que labore en las diferentes áreas, ya que con el pasar del tiempo ha ido incrementando las necesidades del cantón y por ende también la cobertura de los servicios que otorga la entidad municipal.

La primera gestión importante realizada por la clase trabajadora fue el constituirse en un sindicato consolidado, con una sede propia y con una estructura orgánica que les permite ejercer las acciones legales que establece el derecho colectivo del trabajo, para luego de estar estructurados legalmente haber negociado y suscrito hasta el momento siete contratos colectivos de trabajo y estando en proceso la firma del octavo contrato colectivo de trabajo.

Largas jornadas de lucha implementadas por la clase trabajadora hicieron que paulatinamente a través de la contratación colectiva vayan mejorando sus condiciones laborales y sean tratados con dignidad ya que producto de la organización tenían sus representantes y contaban ya con un amparo especial que les permitía garantizar sus derechos.

### 1.3. Planteamiento del problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chillanes es una entidad autónoma que conforma el régimen seccional autónomo en la provincia de Bolívar, y para cumplir con las competencias establecidas en la Ley cuenta con una planta de empleados y obreros que laboran para la institución y para el desarrollo del cantón.

Siendo un cantón pequeño, la estructura de la municipalidad también es pequeña, y desde su creación ha contado con empleados y trabajadores que han sido contratados con las garantías mínimas establecidas por el derecho laboral, en muchos casos pagándoles salarios básicos regulados para el sector privado sin cumplir con los Acuerdos Ministeriales que han regulado las escalas de los trabajadores del sector público.

Ha existido mucha precarización laboral y un irrespeto constante a los derechos laborales consagrados en la Constitución y en la ley, como por ejemplo cambios de puestos de trabajo, despidos sin el pago de las indemnizaciones, asignación de actividades no relacionadas al puesto de trabajo, demora en el pago de remuneraciones y beneficios de ley, circunstancias que estuvieron presentes hasta cuando los trabajadores municipales se organizaron y constituyeron un sindicato de trabajadores para velar por sus derechos.

Constituido ya el sindicato como tal, han negociado varios contratos colectivos de trabajo, los cuales les han permitido mejorar considerablemente sus condiciones laborales, ahora sí, en este municipio se puede hablar de estabilidad laboral, gozan del bono de antigüedad, del bono de alimentación entre otros y se garantiza también la dotación de la ropa y los implementos de trabajo. No solamente la contratación colectiva ha hecho posible la mejora de derechos laborales de los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes, a pesar de existir contratos colectivos vigentes, muchas administraciones municipales trataron de desconocer los derechos generados en estos instrumentos legales, lo que ocasionó que

empleador y trabajadores se enfrenten en conflictos colectivos de trabajo, de los cuales las resoluciones de los tribunales de conciliación y arbitraje, siempre se orientaron al respeto y al cumplimiento de los derechos laborales.

De no ser por la vigencia de la contratación colectiva en esta entidad municipal, los trabajadores de la Institución estarían percibiendo los derechos mínimos, los mismos que a lo mejor ni siquiera estarían siendo cumplidos.

**1.4. Formulación del problema**

¿La contratación colectiva ha sido el mecanismo por el cual los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes han garantizado el respeto y el cumplimiento de sus derechos?

## 1.5. Hipótesis

Las condiciones laborales de los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes hansido mejoradas gracias a la contratación colectiva.

## 1.6. Variables

### Variable independiente

Las condiciones laborales de los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes.

### Variable dependiente

Han sido mejoradas gracias a la contratación colectiva.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1 Objetivo General

Analizar Mostrar la incidencia que ha tenido la vigencia de la contratación colectiva, en el GADMunicipal de Chillanes para el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de la Institución.

### 1.7.2 Objetivos específicos

- Demostrar las mejoras obtenidas por los trabajadores del GAD Municipal del cantón Chillanes a través de la suscripción del contrato colectivo.
- Detallar los beneficios alcanzados por los trabajadores del Municipio de Chillanes a través de la vigencia de la contratación colectiva.
- Establecer la evolución de los derechos laborales que han sido conseguidos progresivamente a través de la contratación colectiva.

.

## 1.8. Justificación

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 reconoce y garantizael Derecho al Trabajo en todas sus modalidades, así como también los principios en los cualeseste se sustenta, siendo pertinente hacer énfasis en el numeral 13 del artículo 326 del mismo cuerpo legal, ya que este tiene como característica principal el "garantizar la contratación colectiva entre los trabajadores y empleadores".

Por tanto, esta investigación mediante un análisis de la información recolectada pretende demostrar la existencia de una vulneración a uno de los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo, como lo es la contratación colectiva, ya que al existir un conflicto entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chillanes y su Sindicato de Trabajadores, dicho derecho se estaría vulnerando, puesto que la celebración del Contrato Colectivo, constituye una de las herramientas mediante la cual los trabajadores y empleadores tienen la libertad de negociar libremente diversos aspectos que se relacionen al trabajo que están desempeñando.

Puesto que, entre el GAD Chillanes y su Sindicato de Trabajadores a lo largo de su relación laboral, los trabajadores han ido mejorando es en base a la contratación colectiva ya que no ha existido otro mecanismo de conseguir una mejora a las condiciones laborales que muchas ocasiones son objeto de imposición y de abuso por parte del empleador.

En base a lo expuesto, esta investigación pretende realizar un análisis jurídico y social de la incidencia que ha tenido la aplicación de la institución jurídica de la contratación colectiva en las relaciones laborales entre los trabajadores y el GAD Municipal del cantón Chillanes, ya que es un tema que reviste gran importancia para los que vivimos en este cantón granero del Ecuador , ya que si bien es cierto se han realizado investigaciones a nivel general

sobre el tema de la contratación colectiva, pero hasta el momento no existe una investigación realizada.

# CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

## 2.1 Marco Histórico

La contratación colectiva es un proceso mediante el cual los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, negocian y acuerdan condiciones laborales y beneficios con el empleador. En el caso específico del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) Municipal de Chillanes en el año 2022, la contratación colectiva tuvo un impacto significativo en la mejora de los derechos laborales de los trabajadores.

La contratación colectiva proporciona a los trabajadores una plataforma para negociar mejores condiciones de empleo, salarios más justos, beneficios adicionales y protección laboral; al negociar como grupo, los trabajadores tienen una mayor capacidad de influencia y pueden obtener concesiones que serían más difíciles de lograr individualmente.

En este contexto puedo afirmar que algunos de los aspectos que podrían haber sido objeto de negociación en la contratación colectiva incluye lo que es, salarios y beneficios en lo que los trabajadores pueden haber buscado aumentos salariales justos y la implementación de beneficios adicionales, como seguro médico, días de vacaciones remuneradas, días de licencia por enfermedad, entre otros por lo que estos beneficios mejoran la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

> Por su parte, en el art. 220.- 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. El contrato colectivo

> ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 70)

Es decir, que la contratación colectiva es un mecanismo de negociación entre los trabajadores y un empleado, representado generalmente por una empresa o entidad gubernamental; por lo que su objetivo principal es establecer las condiciones de trabajo, salarios, beneficios y otros aspectos laborales que regirán para un grupo de empleados en particular, en lugar de acordarestas cuestiones específicas con cada trabajador.

Es una herramienta fundamental para la protección y mejora de los derechos laborales de los empleados, ya que, la ‘principales característica y elemento de la contratación colectiva es, la representación sindical, ya que es el proceso de contratación colectiva, los trabajadores generalmente están representados por un sindicato o una asociación que actúa en su nombre y negocia directamente con el empleador o su representante, es decir, la participación de un sindicato es clave para garantizar una negociación equitativa y efectiva.

### 2.1.1 La contratación colectiva y su incidencia laboral

> El contrato colectivo constituye un pacto, un convenio celebrado entre el empleador y los trabajadores, que tiene la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo de una organización, empresa o sector; este acto de voluntades, no debe entenderse como una ley general que por su alcance debe ser aplicada para todos; pues su cobertura se concreta a las partes que convienen dicho contrato y que constituye un mandato para ellas. (Diccionario Juridico, 2023)

La contratación colectiva tiene una incidencia significativa en la mejora de los derechos laborales de los trabajadores al negociar como un grupo unido, los empleados pueden obtener mejoras en diversas áreas que afectan directamente su calidad de vida y bienestar en el entorno laboral; por lo que algunas de las principales formas en que la contratación colectiva contribuye a la mejora de los derechos laborales son las siguientes:

1. Salarios y remuneraciones: La negociación colectiva permite a los trabajadores buscar aumentos salariales más justos y acordes con las condiciones económicas y la inflación. Además, puede establecer escalas salariales más equitativas y transparentes para garantizar un trato justo en función de las responsabilidades y experiencia de cada empleado.

2. Jornada laboral y condiciones de trabajo: A través de la contratación colectiva, los trabajadores pueden buscar reducciones de jornada, garantizar descansos adecuados y fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Estabilidad laboral: Los contratos colectivos pueden incluir cláusulas de protección contra despidos injustificados o arbitrarios, brindando a los trabajadores mayor seguridad en el empleo.

4.Beneficios sociales y prestaciones**:** Los empleados pueden negociar beneficios adicionales como seguros médicos, subsidios de transporte, becas de estudio para ellos o sus hijos, entre otros, lo que mejore su calidad de vida y la de sus familias.

5. Conciliación trabajo-vida personal: La contratación colectiva puede incluir disposiciones para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como permisos familiares, días de descanso adicionales y facilidades para la crianza de hijos.

6. Derechos sindicales: A través de la negociación colectiva, se pueden reforzar y proteger los derechos sindicales, garantizando la libertad de asociación y representación para los trabajadores.

7. Capacitación y formación: Los contratos colectivos pueden incluir disposiciones para fomentar la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores, lo que contribuye a su crecimiento y mejora en el ámbito laboral.

8. Participación en la toma de decisiones: Al tener una voz colectiva, los trabajadores pueden influir en las políticas y decisiones que directamente sus condiciones laborales, lo que aumenta su sentido de pertenencia y empoderamiento en el lugar detrabajo.

Una vez que se ha establecido la definición de lo que es el contrato colectivo de trabajo, es pertinente señalar los principios que constituyen la base para el pleno ejerciciodel derecho al trabajo, debiendo hacerse énfasis en el artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los consiguientes principios, ya que voy a recalcar el numeral siguiente:

13. "Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley" (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, pág. 162).

Por lo antes expuesto queda claro que una de las prioridades del Estado es garantizar el efectivo cumplimiento de lo establecido en la Constitución, es por ello que día a día continúa reformando las leyes para que esto llegue a cumplirse de la manera más efectiva.

> Por su parte, en el artículo. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder

> de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 81)

La disposición legal transcrita asegura que la contratación colectiva tanto en el sector público como en el sector privado se la suscriba con la organización laboral que represente a la mayoría de trabajadores para asegurar su cobertura y la entrega de beneficios, pues en el sector privado y en el sector público se suscribirá el contrato colectivo con la organización laboral que agrupe a más del cincuenta por ciento de los trabajadores.

> En efecto, en el art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo. - Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 71)

El proyecto de contrato colectivo que deben presentar los trabajadores contiene las propuestas o aspiraciones que deberán ser analizadas y negociadas con el empleador, se presenta ante el Inspector de Trabajo que es la autoridad administrativa en el ámbito laboral que sentara la constancia de notificación al empleador de este proyecto.

> Por su parte, en el art. 224.- Negociación del contrato colectivo. - Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación. Los contratos colectivos de

> trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 81)

La norma legal indicada determina la negociación que debe realizarse entre las partes que deben suscribir el contrato colectivo de trabajo que establece un plazo máximo para la negociación de treinta días y que permite una prorroga sin que la norma legal establezca un límite de tiempo lo que podría ocasionar la demora en este proceso de negociación.

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representanteslegales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 82)

En resumen, la contratación colectiva es una herramienta poderosa para mejorar los derechos laborales de los trabajadores al permitirles negociar en conjunto con su empleador. Esta práctica fortalece la posición de los empleados y promueve una relación laboral más equitativa y justa, impulsando así mejores condiciones de trabajo y una mayor protección de sus derechos.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos. Se prohíbe toda negociación o

cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber: (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 82)

- Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.
- Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
- Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.
- Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.
- Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.
- Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 82)

  Una incidencia laboral se define como eventos o circunstancias que ocurren en el entorno laboral y que interrumpen el flujo normal de las operaciones diarias. Estos pueden incluir emergencias como accidentes, problemas de salud o ausencias, al igual que situaciones planificadas como permisos o vacaciones. Es fundamental que todas las incidencias sean documentadas. Si estas afectan el salario del empleado, deben aparecer en el recibo de nómina. Por esta razón, es crucial gestionar la información de manera adecuada. (Runa , 2023)

La incidencia laboral hace referencia al impacto o efecto que tienen los factores laborales sobre los trabajadores, ya sea en su salud, en sus condiciones de trabajo, en su calidad de vida o en su bienestar. Este concepto se puede abordar desde varias perspectivas dependiendo del actor que lo analice: la empresa, el gobierno, los sindicatos, o los mismos trabajadores.

- Tipos comunes de incidencias laborales en Ecuador:

**Accidentes de trabajo**: Cualquier incidente que ocurra en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral y que cause daño al trabajador, ya sea físico o psicológico. Según la ley ecuatoriana, el empleador es responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y de cubrir los gastos médicos relacionados con los accidentes laborales.

**Despidos injustificados**: Si un empleador despide a un trabajador sin una causa justificada, este puede presentar una demanda ante el Ministerio de Trabajo, solicitando su reincorporación o una compensación económica.

**Incumplimiento de contratos**: Las incidencias laborales también incluyen el incumplimiento de los términos establecidos en los contratos de trabajo, como el no pago de salarios, la modificación unilateral de las condiciones laborales, entre otros.

**Condiciones de trabajo**: Problemas relacionados con la seguridad, higiene y salud en el trabajo, que afectan el bienestar de los empleados. Los trabajadores tienen derecho a solicitar la mejora de estas condiciones si son insalubres o peligrosas.

**Reclamaciones de derechos laborales**: Los trabajadores pueden interponer denuncias por la falta de pago de utilidades, vacaciones, horas extras, y otros derechos establecidos por la ley.

**Discriminación laboral**: La discriminación en el empleo basada en género, raza, religión, orientación sexual, entre otros factores, es otra incidencia laboral que debe ser resuelta por las autoridades competentes.

#### 2.1.1.1 Incidencia del mandato constituyente No8 en la contratación colectiva

Los "mandatos constituyentes" son decisiones políticas, inspiradas por el titular del Ejecutivo, que permiten concretar en leyes aquellas cuestiones que se consideran importantes para el país. Y, como señala el Reglamento, los "mandatos" son una expresión del ejercicio de los plenos poderes. (Pesantes, 2008, pág. 14)

En este contexto, puedo afirmar que un mandato constituyente es un proceso en el cual la ciudadanía o un órgano específico (por ejemplo, una asamblea constituyente) recibe el encargo formal de elaborar o modificar una Constitución, o de llevar a cabo reformas fundamentales en el marco legal y político de un país.

> El Mandato Constituyente N° 8 en su disposición general cuarta, garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y empleo. (Mandato Constituyente N-8, 2012, pág. 5)

El Mandato buscaba transformar la estructura judicial, que se encontraba muy criticada por la corrupción y la ineficiencia por lo que se estableció la creación de un nuevo órgano encargado de la administración del sistema judicial, conocido como el Consejo de la Judicatura, que tendría la responsabilidad de supervisar a jueces y fiscales, y de garantizar el acceso a la justicia.

Cabe recalcar, que uno de los principales objetivos de este Mandato era promover una mayor independencia de los jueces y garantizar que la justicia no estuviera subordinada a presiones políticas o económicas.

Este Mandato fue parte de un conjunto más amplio de reformas destinadas a mejorar la justicia en el país, promover la transparencia en los procesos judiciales, y eliminar la impunidad que se consideraba prevalente en el sistema judicial de la época.

En resumen, el Mandato Constituyente número 8 fue una norma clave en el proceso de reforma del sistema judicial en Ecuador, buscando un poder judicial más independiente, transparente y eficiente, con la creación de nuevas instituciones para gestionar este cambio.

#### 2.1.1.2 Principio y fin del conflicto colectivo

El conflicto colectivo nace en el momento en que el sindicato o los trabajadores no sindicalizados presentan al empleador el pliego de peticiones y se prolonga hasta el depósito en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el respectivo laudo arbitral.

La negociación colectiva ha de tener entonces el agotamiento de etapas procesales propias, que son:

a. El arreglo directo.

b. La pre huelga.
c. La huelga o el tribunal de arbitramento.

No necesariamente deben agotarse las etapas anteriores, pues si el acuerdo se produce durante alguna de ellas, inmediatamente se procede a la firma, ya sea de la convención colectiva, del pacto colectivo o del laudo arbitral.

- <u>El contrato colectivo de trabajo termina por:</u>

- Mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores
- Terminación de la obra
- Cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique de forma exclusiva en el establecimiento. (Justicia, 2024)

> En este sentido el Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 82)

Esta norma legal da la posibilidad de que un órgano ajeno a las partes contratantes resuelva el contenido del contrato colectivo cuando los interesados en ello no lo han logrado ponerse de acuerdo en las cláusulas de dicho documento

> En efecto, el Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativapor parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los

> mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo. Los sindicatos actúan como representantes de los trabajadores y negocian con los empleadores en nombre del grupo de empleados para mejorar sus condiciones laborales y salarios. La formación de sindicatos y la búsqueda de un contrato colectivo pueden ser una respuesta a la necesidad de proteger y mejorar los derechos laborales de los trabajadores. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 83)

> En este contexto, el Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento. Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 84)

Esta norma legal constituye una protección de estabilidad laboral en favor de los trabajadores para que no puedan ser despedidos durante el proceso de negociación en un contrato colectivo de trabajo, sancionando este hecho en el pago de una indemnización especial de doce meses de remuneraciones.

> En este sentido el Art. 236.- Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad.

Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 84)

En este sentido, el Art. 237.- Contenido del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 84)

En efecto, el Art. 238.- Ámbito del contrato colectivo.- **"**En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse" (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 84).

Cabe recalcar que el Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 84)

En efecto, el Art. 240.- Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivose fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus

> servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato. (Codigo del Trabajo, 2005, pág. 85)

### 2.1.2 Contratación colectiva en el sector publico

> El Sector Público está constituido por la administración pública, organismos autónomos, entidades públicas empresariales, empresas públicas, fundaciones públicas, consorcios públicos y otros entes de derecho público, y su objetivo es: lograr el mayor nivel de calidad de vida posible para toda la sociedad, tomando para ello las decisiones necesarias. (Bizkaia, 2020)

La contratación pública en el sector público se refiere al proceso o asunto que corresponde a la negociación entre en Estado o entidades públicas y los respectivos representantes de los trabajadores para instaurar condiciones laborales, salarios y beneficios. En efecto, los beneficios de la contratación colectiva en el sector público se refieren a la mejora de condiciones laborales y también los salarios de los trabajadores.

"Contratación Pública: Se refiere a todo procedimiento concerniente a la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras públicas o prestación de servicios incluidos los de consultoría" (Ley Organica del Sistema Nacional de Contratacion Publica, pág. 4).

Además, se fomenta la estabilidad y seguridad laboral en el lugar de trabajo, también es importante promover la participación y representación de los trabajadores. Para mantener un buen lugar de trabajo se les brinda ayuda para resolver de una manera imparcial los conflictos que surgen laboralmente de manera pacífica, y establecer estándares para la gestión de recursos humanos.

Cabe recalcar que la contratación colectiva en el sector público es crucial para mejorar las condiciones laborales y promover la estabilidad en el empleo, ya que es eficaz abordar los

desafíos y limitaciones para lograr acuerdos justos y de esta manera obtener beneficios para todos.

- Instituciones y organismos involucrados:

1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Organizaciones sindicales.
3. Asociaciones de empleadores públicos.
4. Tribunales laborales.

La contratación colectiva en este sector pública tiene por objeto la negociación de condiciones laborales y salarios dentro del marco legal y presupuestario, por lo que la administración pública tiene un papel activo en la negociación ya que dichas decisiones deben estar acorde y sobre todo ajustarse a los límites presupuestarios.

- Ejemplos de contratación colectiva en el sector público:

1. Convenios colectivos en la administración pública central.
2. Acuerdos sectoriales (salud, educación).
3. Negociaciones en empresas públicas

### 2.1.3 Forma del contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse en forma escrita y esta forma y por triplicado, bajo pena de inexistencia y no solo de nulidad y es que dado el contenido no es posible admitir que el número de cláusulas y la variedad de asuntos a que ellas deben referirse pueden ser con fiados a la memoria de ninguna de las partes y menos a alguno o algunos de los numerosos representantes que, por cada parte, pueden intervenir. (Bunger, y otros, pág. 62)

En Ecuador, el contrato colectivo se rige por la Ley Orgánica de Relaciones Laborales (LORL) y su respectivo reglamento para establecer tal formato.

- Requisitos para formar el contrato colectivo son los siguientes:

1. Debe ser escrito y firmado por las partes
2. Debe contener la denominación de las partes y su representación.
3. Debe especificar el objeto y alcance del contrato.
4. Debe establecer las condiciones laborales y salarios.
5. Debe incluir la duración del contrato y procedimientos para su renovación o modificación.

- Características:

1. Título y preámbulo: Identificación de las partes y objeto del contrato.

2. Cláusulas obligatorias: Condiciones laborales, salarios, beneficios, seguridad y salud en el trabajo.

3. Cláusulas específicas: Horarios, descansos, vacaciones, permisos, etc.

4. Procedimientos para resolver conflictos: Mediación, arbitraje, conciliación.

5. Duración y renovación: Plazo de vigencia y procedimientos para renovación o modificación.

- Estructura

1. Introducción: Identificación de las partes y objeto del contrato.

2. Título I: Disposiciones generales: Definiciones, objetivos, alcance.

3. Título II: Condiciones laborales: Salarios, beneficios, seguridad y salud.

4. Título III: Derechos y obligaciones: Deberes de las partes, responsabilidades.

5. Título IV: Procedimientos para resolver conflictos: Mediación, arbitraje, conciliación.

6. Título V: Disposiciones finales: Duración, renovación, modificación.

- Registro

1. El contrato colectivo debe ser registrado en el Ministerio de Trabajo.

2. El registro es obligatorio para su validez.

- Vigencia

1. El contrato colectivo tiene una vigencia máxima de 2 años.

2. Puede ser renovado o modificado por acuerdo entre las partes.

### 2.1.4 Beneficios de la contratación colectiva

La contratación colectiva brinda numerosos beneficios para los trabajadores, empleadores y la sociedad en general. Los beneficios más destacados que existen en la contratación colectiva son los siguientes:

- Beneficios para los trabajadores:

1. Mejora las condiciones laborales y salarios.
2. Protege los derechos laborales y previene la explotación.
3. Fomenta la estabilidad y seguridad laboral.
4. Promueve la participación y representación en la toma de decisiones.
5. Establece procedimientos para resolver conflictos laborales.
6. Mejora la calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

- Beneficios para los empleadores:

1. Reduce la rotación y absentismo laboral.
2. Mejora la productividad y eficiencia.
3. Fomenta la lealtad y compromiso de los trabajadores.
4. Reduce los costos laborales y conflictos.
5. Mejora la imagen y reputación de la empresa.
6. Facilita la planificación y gestión de recursos humanos.

- Beneficios para la sociedad:

1. Promueve la justicia social y equidad laboral.
2. Fomenta la estabilidad económica y crecimiento.
3. Mejora la calidad de vida y bienestar de la población.
4. Reduce la pobreza y desigualdad.
5. Fortalece la democracia y participación ciudadana.
6. Protege los derechos humanos y laborales.

- Beneficios económicos

1. Aumenta la inversión y crecimiento económico.
2. Mejora la competitividad y productividad.
3. Reduce los costos laborales y conflictos.
4. Fomenta la innovación y desarrollo tecnológico.
5. Mejora la calidad de los servicios y productos.
6. Aumenta la recaudación fiscal y tributaria.

En este sentido, cabe recalcar que la contratación colectiva es una herramienta de carácter primordial y esencial para que exista la mejoría de condiciones laborales, promover la estabilidad y seguridad laboral, y fomentar la justicia social y equidad laboral.

### 2.1.5 Derecho comparado sobre la incidencia laboral en la contratación colectiva de Ecuador versus Argentina.

Respecto a la incidencia laboral en la contratación colectiva, hay que recalcar las semejanzas y diferencias que tiene cada legislación según Ecuador y Argentina que son las siguientes:

- Semejanzas:

  1. Ambos países reconocen el derecho a la contratación colectiva en sus constituciones.
  2. La negociación colectiva es voluntaria y se realiza entre empleadores y trabajadores.
  3. Los contratos colectivos deben ser registrados en los ministerios de trabajo respectivos.
  4. La duración de los contratos colectivos es limitada (2 años en Ecuador y 2-3 años en Argentina).

- Diferencias en Ecuador:

  1. La Ley Orgánica de Relaciones Laborales (LORL) regula la contratación colectiva.
  2. Se requiere el 50% + 1 de los trabajadores para iniciar negociaciones colectivas.
  3. Los contratos colectivos deben incluir cláusulas sobre seguridad y salud en el trabajo.
  4. El Ministerio de Trabajo tiene facultades para intervenir en conflictos laborales.

- Diferencias en Argentina:

  1. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley de Negociación Colectiva (LNC) regulan la contratación colectiva.

  2. Se requiere el 30% de los trabajadores para iniciar negociaciones colectivas.

  3. Los contratos colectivos deben incluir cláusulas sobre beneficios sociales y seguridad en el trabajo.

  4. La Comisión Nacional de Trabajo (CNT) resuelve conflictos laborales.

- Incidencia laboral específica en Ecuador:

  1. Derecho a la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

  2. Protección contra el despido injustificado.

  3. Derecho a la huelga.

- Incidencia laboral específica en Argentina

  1. Derecho a la estabilidad laboral.

  2. Protección contra el acoso laboral.

  3. Derecho a la negociación colectiva en empresas con más de 50 trabajadores.

Finalmente, existen otros aspectos que son importantes mencionar, es decir, en Ecuador la Constitución ecuatoriana establece el derecho a la seguridad social, también establece como regla fundamental que los sindicatos deben tener al menos 20 miembros para estar reconocidos.

Mientras que en Argentina la reforma laboral del año 2018 introdujo cambios en la contratación colectiva, además también establece que los pueden elegir entre sindicatos y contratación individual. En lo que concierne, los dos países Ecuador como Argentina

reconocen la importancia de la contratación colectiva, existen diferencias significativas en su regulación y aplicación, especialmente en cuanto a la incidencia laboral.

### 2.1.6 Incidencia de los derechos laborales

La incidencia de los derechos laborales es de suma importancia para resguardar los intereses y bienestar de los trabajadores, es decir, que a los trabajadores se les debe otorgar protección contra la explotación y el abuso que surge en el lugar de trabajo; además se les brinda la garantía de un salario justo y obviamente brindarles unas buenas condiciones de trabajo seguras, también tiene el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva; cabe recalcar que estos trabajadores tienen una igualdad de oportunidades y no discriminación; y lo más importante que se les brinda a los trabajadores es un acceso a la justicia y resolución de conflictos que surgen en el trabajo.

En este sentido, los derechos laborales son fundamentales y específicos para garantizar la dignidad y bienestar de los trabajadores por lo que es importante promover y proteger estos derechos y así de esta manera construir un entorno laboral justo y equitativo.

Es crucial tener en cuenta que las organizaciones y leyes que protegen los derechos laborales son las siguientes:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
2. Convenios y recomendaciones de la OIT.
3. Leyes laborales nacionales y locales.
4. Tribunales y organismos de resolución de conflictos.
5. Sindicatos y Organizaciones de trabajadores.

Además, hay que tener en cuenta las consecuencias o represalias que contrae el incumplimiento como es tener problemas de salud y seguridad, baja productividad y

eficiencia, conflicto laboral y huelgas, pérdida de confianza y motivación y por último el impacto negativo en la economía y la sociedad. Este incumplimiento de los derechos laborales que se da por ejemplo por la explotación laboral como puede ser el trabajo infantil, trabajo forzoso, la discriminación y acoso laboral que existe en el lugar de trabajo, que estos reciban salarios bajos y condiciones de trabajo peligrosas, falta de protección social y beneficios de ley que corresponde, también la limitación a la libertad sindical y negociación colectiva.

# CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

## 3.1 Método de Investigación

Dentro de esta parte del trabajo investigativo se especifican los procedimientos metodológicos que habrá de seguirse para la realización del presente trabajo, a continuación, se detallará: enfoque, alcance, métodos, técnica, instrumentos de recolección de datos.

**Cualitativo:** La aplicación del método cualitativo en la actual investigación, permite realizar un análisis amplio de los derechos laborales, considerando las ventajas y desventajas de su aplicabilidad del Gad Municipal en los trabajadores en relación a la contratación colectiva.

**Cuantitativo:** Este método cualitativo en el presente trabajo investigativo, permite ejecutar encuestas a trabajadores del Gad Municipal en Chillanes, de tal forma una vez obtenidas las encuestas proceder a tabular y determinar el porcentaje de los trabajadores que han tenido una mejora respecto a los derechos laborales mediante la contratación colectiva.

**Descriptiva:** La aplicación del método descriptivo en el presente estudio investigativo, permite identificar las ventajas y desventajas que surgirán con la aplicación de una contratación colectiva que laboran en el Gad Municipal en Chillanes.

**Deductivo:** La aplicación del método deductivo en la presente investigación, permite ejecutar un estudio lógico de mejorar los derechos laborales de los trabajadores del Gad Municipal en Chillanes, considerando los principios del trabajo que emanan de la norma suprema la Constitución de La República del Ecuador.

## 3.2 Tipo de Investigación

Permite reunir información necesaria para la relación del presente proyecto investigativo, ya que se busca recopilar desde un fondo bibliográfico mediante la recolección

de datos, ideas, opiniones sabiendo responder las interrogantes formuladas referente al tema de investigación debemos tener en cuenta lo siguiente si queremos tener éxito en este estudio.

- La profundidad del tema de investigación determinará si se realiza una investigación descriptiva.
- Según el tipo de datos utilizados, el estudio es mixto.
- El estudio es más empírico que experimental, dependiendo de cuánto se manipularon las variables.
- De ello se deduce que tanto el razonamiento deductivo como el inductivo son posibles según el tipo de análisis.
- La consideración de una encuesta vertical depende del marco de tiempo.
- Investigación teórica o pura para influir en ideas y afirmaciones.

### 3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

**Revisión bibliográfica:** Se parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, jurisprudencia, libros, artículos de revistas indexadas y arbitradas, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.

**La encuesta:** Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas, lo cual va a ayudar al investigador, a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo llama cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo.

**Cuestionario:** El cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.

### 3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

**Criterio de inclusión:** Dentro del criterio de inclusión en la presente investigación están aquellos trabajadores del Gad Municipal de Chillanes amparados por el Código del Trabajo.

**Criterio de exclusión:** Quedan excluidos de la presente investigación los empleados del Gad Municipio de Chillanes que están regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público, quienes no gozan del beneficio de la contratación colectiva.

### 3.5 Población y muestra

**Población:** El presente trabajo de investigación está dirigido a los trabajadores regulados por elCódigo del Trabajo del Gad Municipal de Chillanes.

**Muestra: -** Es aleatoria y estratificada, considerándose que el número de trabajadores beneficiados por la contratación colectiva en el Gad Municipal de Chillanes es de 240,tomando como muestra 50 trabajadores para la aplicación de la encuesta.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población.

### 3.6 Localización Geográfica del Estudio

Esta investigación se la realiza en el cantón Chillanes en la provincia de Bolívar, a los trabajadores del Gad Municipal del cantón Chillanes.

# CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Resultados

Con los resultados del estudio del siguiente Proyecto de Investigación se pudo conocer la siguiente información obtenida mediante encuestas que se conformaron por diez preguntas realizados a una muestra de una determinada población en la provincia de Bolívar, cantón Chillanes. De esta manera se puede conocer y sobre todo evidenciar sobre la correcta aplicación de la contratación colectiva sobre los trabajadores del Gad Municipal de Chillanes demostrando una mejoría sobre los derechos laborales.

1. **¿Pertenece usted al sindicato de trabajadores del Gad Municipal de Chillanes??**

**Tabla 1**

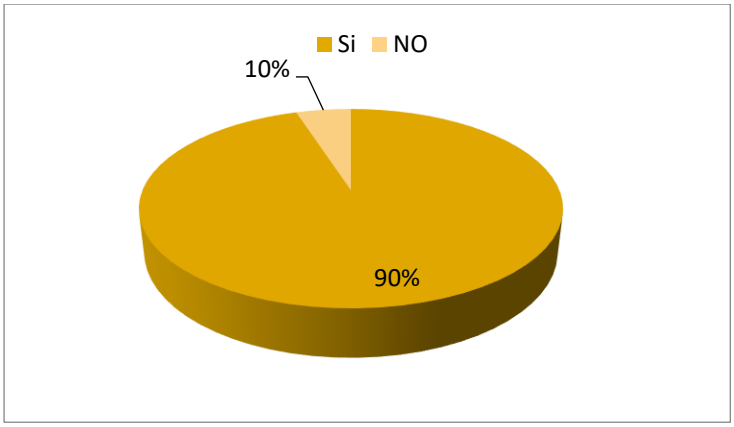
*Porcentaje de personas que pertenecen al sindicato de trabajadores*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 45 | **90%** |
| No | 5 | **10%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 1**

*Porcentaje de personas que pertenecen al sindicato de trabajadores.*

.




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 90% de los trabajadores encuestados si pertenecen al sindicato de trabajadores del Gad Municipal de Chillanes, lo que refleja el grado de compromiso de cada trabajador con las instituciones del derecho colectivo de trabajo, sin embargo, existe un 10% de trabajadores que aun no forman parte de la organización laboral y que sin embargo se benefician de la contratación colectiva por disposición de la ley.

2. **¿Cómo trabajador recibe beneficios del contrato colectivo de trabajo?**

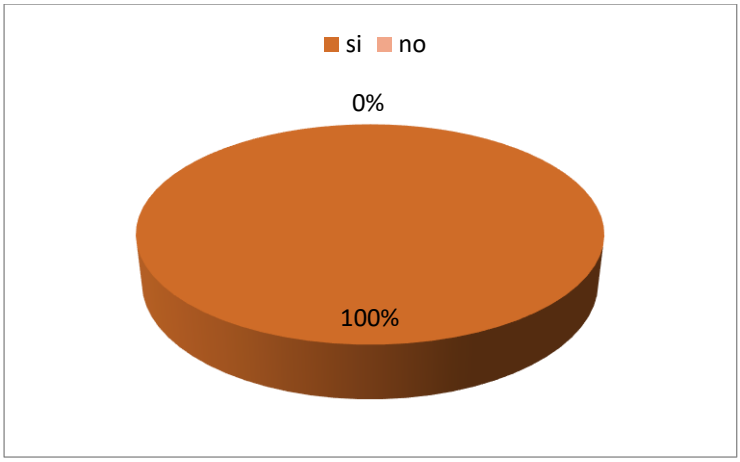
**Tabla 2**

*Porcentaje de personas que reciben beneficios del contrato colectivo*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 50 | **100%** |
| No | 0 | **0%** |
| **Total** | 50 | **100%** |

**Ilustración 2**

*Porcentaje de personas que reciben beneficios del contrato colectivo*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado:** Cristian López

**Análisis:** El 100% de los trabajadores encuestados están conscientes de que reciben beneficios de la contratación colectiva, esto se explica ya que por mandato de la ley los beneficios de la contratación colectiva se extienden a todos los trabajadores aun cuando no pertenezcan a la organización laboral que suscribió el contrato. De lo cual se evidencia que es a través del contrato colectivo de trabajo que se mejora en la cobertura de beneficios para los trabajadores.

3. **¿Cree que a través de la contratación colectiva se han logrado mejorar los derechos de los trabajadores?**

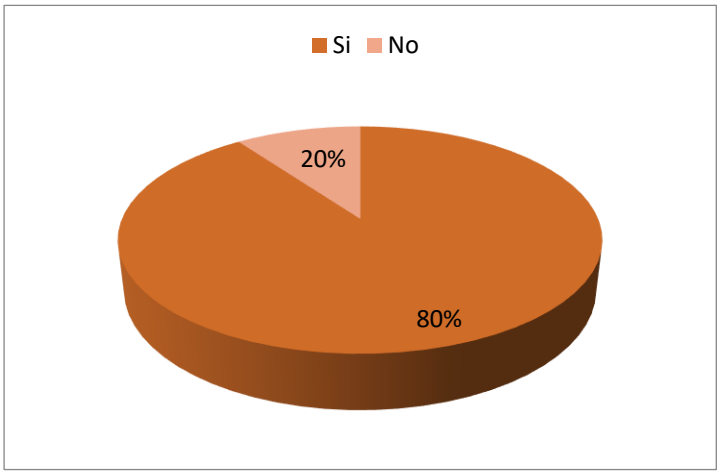
**Tabla 3**

*Mejora de los derechos laborales de los trabajadores*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 40 | **80%** |
| No | 10 | **20%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 3**

*Mejora de los derechos laborales de los trabajadores*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 80 % de los trabajadores encuestados afirman que ha sido a través de la contratación colectiva el mecanismo idóneo y necesario para conseguir y mejorar los derechos de los trabajadores, aun así existe un 20% de trabajadores que considera que los derechos de los trabajadores deben ser todavía mejorados, esto se explica porque aun cuando existe norma legal que genera derechos el empleador se niega a reconocerlo y a cumplir en favor de los trabajadores.

4. **¿Su empleador ha colaborado para la pronta negociación del contrato colectivo?**

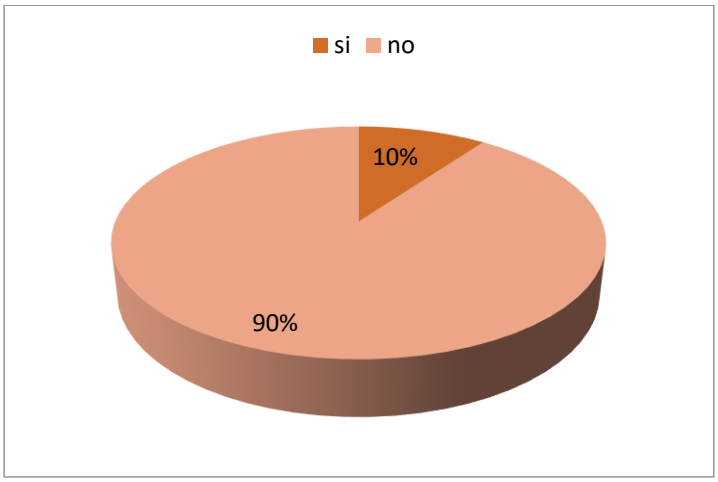
**Tabla 4**

*Porcentaje de empleadores que han colaborado para una pronta negociación*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 5 | **10%** |
| No | 45 | **90%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 4**

*Porcentaje de empleadores que han colaborado para una pronta negociación*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** Es lamentable conocer que el 90% de los trabajadores encuestados indican que no ha existido la colaboración por parte del empleador para una pronta negociación del contrato colectivo de trabajo, existiendo apenas un 10% de trabajadores que indican que el empleador si ha colaborado a suscribir el contrato. De la investigación realizada se nos ha informado que aun este trámite el proceso de resolución para firmar el nuevo contrato colectivo de trabajo como proceso que en su trámite ha tenido muchas dilatorias.

5. **¿Han surgido reclamos legales por el incumplimiento del contrato colectivo?**

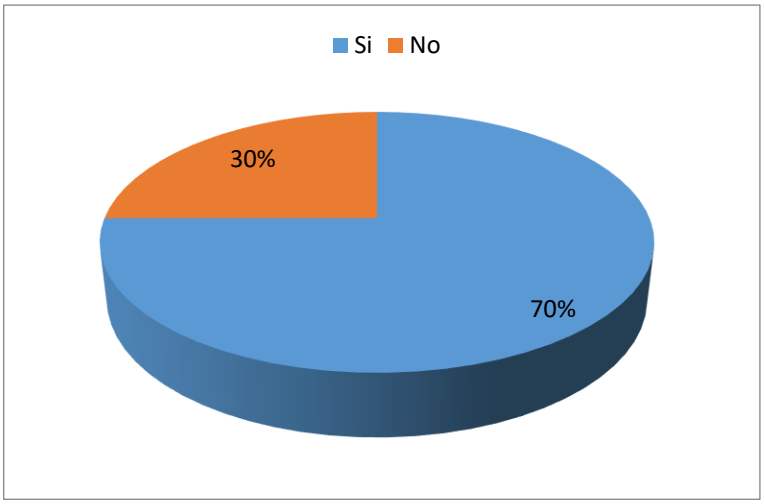
**Tabla 5**

*Porcentaje de reclamos que han surgido*

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Si | 35 | **70%** |
| No | 15 | **30%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 5**

*Porcentaje de reclamos que han surgido*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 70% de los trabajadores encuestados indican que años anteriores han existido reclamaciones legales por el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo y en tanto que el 30% indica lo contrario. Pues en los actuales momentos se está tramitando un proceso de reclamación del contrato colectivo de trabajo de la dirección regional del trabajo del Guayas sin que hasta el momento se disponga la firma del nuevo contrato colectivo de trabajo.

6. **¿Considera que la dirigencia sindical ha logrado conseguir mejoras para los trabajadores a través de la contratación colectiva?**

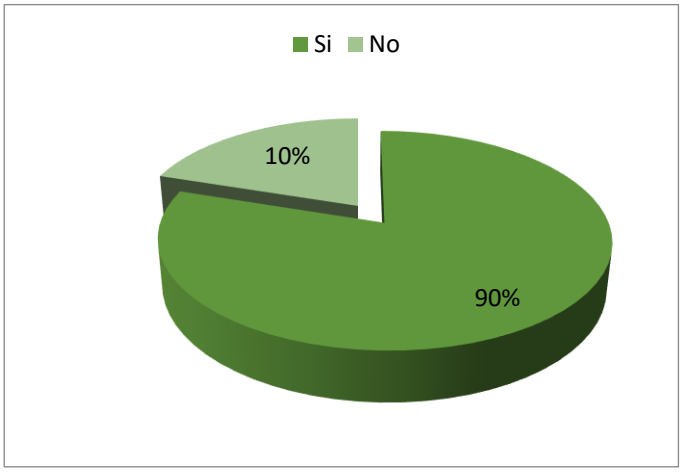
**Tabla 6**

*Porcentaje de trabajadores que han logrado conseguir mejoras a través de la dirigencia sindical*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 45 | **90%** |
| No | 5 | **10%** |
| **Total** | 50 | **100%** |

**Ilustración 6**

*Porcentaje de trabajadores que han logrado conseguir mejoras a través de la dirigencia sindical*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 90% de los trabajadores encuestados manifiestan que la dirigencia sindical a través de su gestión ha logrado que a través de la contratación colectiva se mejoren

las condiciones laborales habiendo un 10% que siempre espera más, por lo que se evidencia que el contrato colectivo del trabajo es un mecanismo que tiene la Ley Laboral para que los trabajadores mejoren sus condiciones.

7. **¿Cree necesario la vigencia de un contrato colectivo para garantizar los derechos de los trabajadores del Gad Chillanes?**

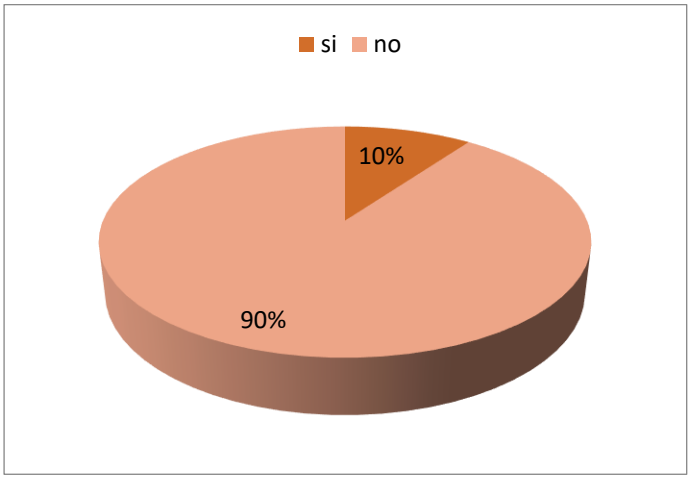
**Tabla 7**

*Vigencia de contrato colectivo*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 45 | **90%** |
| No | 5 | **10%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 7**

*Vigencia de contrato colectivo*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 90% de los trabajadores encuestados ven en la contratación colectiva como el mecanismo necesario para garantizar los derechos de los trabajadores del Gad Municipal de Chillanes pues un 10% cree lo contrario. Sin este mecanismo legal y sin la defensa que hace la organización laboral de sus trabajadores realmente se cometerían abusos y atropellos irrespetando los derechos de los trabajadores.

8. **¿Cree que de no ser por las conquistas laborales a través de la contratación colectiva de trabajo la situación económica de los trabajadores seria precaria?**

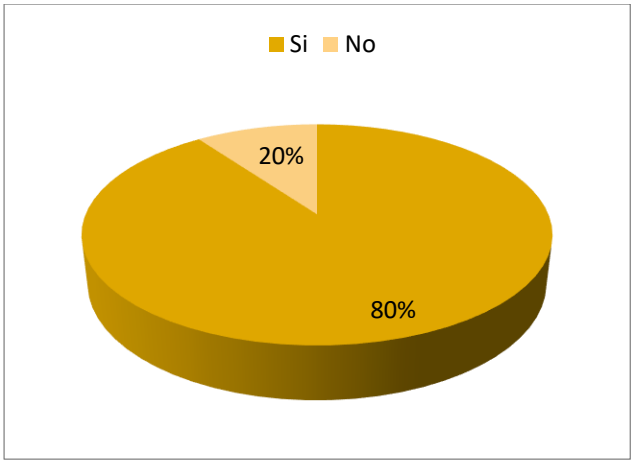
**Tabla 8**

*Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 40 | **80%** |
| No | 10 | **20%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 8**

*Porcentaje de vulneración de derechos laborales en los trabajadores*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 80% de los trabajadores encuestados indica que de no ser por la contratación colectiva de trabajo que se ha aplicado en el Gad Municipal de Chillanes las condiciones laborales y los trabajadores seria precarias en tanto que un 20% que consideran que la situación económica de los trabajadores sería buena. Lo que refleja la ayuda que la contratación colectiva a brindado al crédito laboral del canton Chillanes.

**9. ¿Actualmente han suscrito un nuevo contrato colectivo de trabajo?**

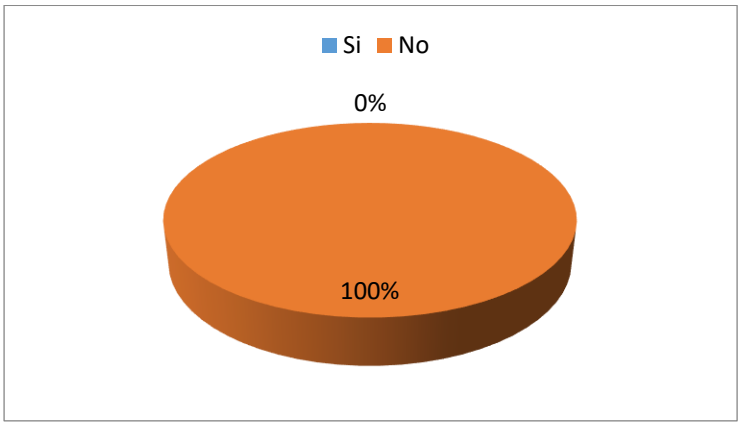
**Tabla 9**

*Existe un contrato nuevo suscrito*

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| Si | 0 | **0%** |
| No | 50 | **100%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 9**

*Existe un contrato nuevo suscrito*




**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 100% de los trabajadores encuestados indican que actualmente no se ha suscrito un nuevo contrato colectivo ya que el proceso de negociación se ha demorado en exceso y aun no se concluye, debido a dilatorias planteadas por parte del empleador, el cambio de administración en el Gad Municipal de Chillanes y a la falta de compromiso de las autoridades y al Ministerio de Trabajo.

10. **¿Considera que el empleador ha puesto muchas trabas para negociar un nuevo contrato colectivo de trabajo?**

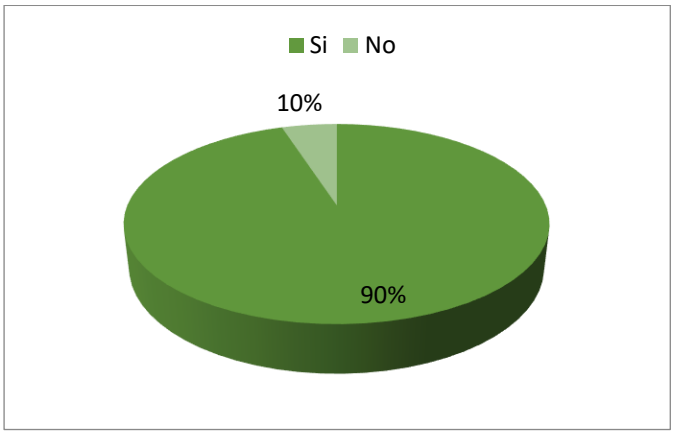
**Tabla 10**

*Trabas para negociar un contrato colectivo*

| **Alternativa** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Si | 45 | **90%%** |
| No | 5 | **10%%** |
| **Total** | **50** | **100%** |

**Ilustración 10**

*Trabas para negociar un contrato colectivo*



**Fuente:** Trabajadores del Gad Municipal de Chillanes

**Elaborado por:** Cristian López

**Análisis:** El 90% de los trabajadores encuestados manifiestan que el empleador ha puesto muchas trabas para negociar un nuevo contrato colectivo e indican que en el trámite del último contrato colectivo se han demorado alrededor de 3 años en tanto que un 10% manifiesta que el empleador no ha puesto muchas trabas lo que obedece al desconocimiento de la realidad, evidenciando la falta de compromiso y de entendimiento para cumplir las normas de este y los derechos laborales.

**4.2. Discusión**

Cuando hablamos de derechos laborales al amparo de la Constitución de la Republica y del mismo Código del Trabajo vamos a coincidir en manifestar que declarativamente los derechos de los trabajadores son irrenunciables y son intangibles.

Dentro de los derechos individuales del trabajo la activación de los mismos corresponde potestativamente a cada trabajador, en tanto que cuando hablamos de los derechos colectivos del trabajo estos se lo ejercen a través de la organización laboral con presencia de la dirigencia sindical.

Mostrar la incidencia que ha tenido la contratación colectiva en el Gad Municipal de Chillanes para el respeto y cumplimiento de los derechos laborales es el objetivo general de esta investigación, pues puedo afirmar categóricamente que desde el año 1990 se empezó a activar la institución jurídica del contrato colectivo de trabajo en el Gad Municipal de Chillanes, contrato colectivo que fue revisándose generalmente cada dos años en donde se consiguió como beneficios económicos aumento de remuneraciones, subsidio familiar, subsidio de educación, la jubilación, subsidio de antigüedad y un subsidio de incapacidad que se incrementó en el cuarto contrato colectivo de trabajo suscrito en el año de 1997.

Todos los beneficios anotados anteriormente se venían manteniendo habiéndose incrementado en el 2001 un subsidio por fallecimiento en favor del trabajador a más de los que ya se venían manteniendo, hasta el año 2009 en que por disposición del Mandato Constituyente No 8 se dispone la revisión obligatoria de todos los contratos colectivos suscritos hasta esa fecha y se van revisando una serie de beneficios sobre todo de carácter económico amoldando los contratos a las disposiciones y limitaciones previstas en el mandato constituyente No 8.

Del 2008 hasta el año 2017 podríamos indicar que existió un periodo de recesión en los contratos colectivos a nivel nacional y se seguía aplicando el acta de revisión, para posteriormente retomar los procesos de revisión y de negociación de la contratación colectiva para actualizar ciertos rubros y beneficios económicos en favor de los trabajadores.

Actualmente está en un proceso de reclamación un nuevo contrato colectivo de trabajo al mismo que se ha venido dando delatores por parte del Gad Municipal de Chillanes, proceso de negociación que demora ya unos tres años y que hasta el momento no se lo ha concluido estando el trámite todavía pendiente en la Dirección Regional del Trabajo del Guayas.

De la investigación que se ha realizado se puede determinar que los trabajadores del Gad municipal de Chillanes creen que ha sido a través de la contratación colectiva de trabajo que se han podido mejorar las condiciones de cada uno de ellos, aun cuando el empleador no ha colaborado para la pronta negociación de dichos contratos colectivos, habiendo llegado inclusive a confrontaciones de carácter legal por el respeto y cumplimiento de los derechos y beneficios de la contratación colectiva.

Tarea difícil ha sido para la dirigencia sindical mantener al grupo de trabajadores aun cuando el empleador ha puesto muchas trabas para la vigencia de los derechos colectivos del trabajo, muestra de ello es que actualmente el Gad Municipal de Chillanes con el sindicato de trabajadores se encuentre enfrascado en un proceso de reclamación para la suscripción del nuevo contrato colectivo de trabajo.

Los trabajadores de la institución están convencidos que es necesaria la suscripción y vigencia de un contrato colectivo de trabajo para la consecución de sus derechos y es más están prestos a actuar en base a la reclamación colectiva del trabajo para buscar el efectivo cumplimiento de sus derechos.

# CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1 Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, se ha determinado las siguientes conclusiones:

- Con la contratación colectiva del trabajo los trabajadores del Gad Municipal de Chillanes han logrado mejorar sus remuneraciones en primera instancia a través de acuerdos de incrementos de ciertos porcentajes y luego a través de la aplicación de los techos máximos de las tablas salariales, lo que les ha permitido a dichos trabajadores una mejor calidad de vida.
- En los diferentes contratos colectivos suscritos han conseguido pagos por subsidio familiar, subsidio de educación, subsidio de antigüedad, subsidio de incapacidad y bono por jubilación beneficios que sumados a la remuneración incrementan el ingreso económico mensual que reciben los trabajadores.
- Podemos establecer dos realidades distintas para los trabajadores del Gad Municipal de Chillanes, una de precariedad laboral y abuso patronal hasta la década del 90 y otra la de respeto y cumplimiento de derechos a partir de la década del 90 ya que es desde allí donde se activa el sindicato de trabajadores y donde empiezan a conseguir la firma de contratos colectivos de trabajo.

## 5.2 Recomendaciones

Con base a todo lo antes expuesto se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la clase trabajadora emprender en actividades de capacitación sobre los beneficios que trae la contratación colectiva para los trabajadores cuando esta es aplicada en base a los parámetros legales para mejorar los derechos de los trabajadores, lo que ayudara a que todos los trabajadores se involucren en el quehacer de la organización laboral para presionar a su empleador sobre el respeto y cumplimiento de los derechos laborales.
- Concientizar en empleadores y trabajadores que la contratación colectiva busca el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales y que por tanto su consecución beneficia a las dos partes, ya que a la contratación colectiva se llega a través de un proceso establecido en la Ley y garantizado por la Constitución de la República del Ecuador y por el Código de Trabajo.
- Recomendar al Gad Municipal de Chillanes recibir asesoría especializada y oportuna en el campo del derecho laboral para que por dilatorias innecesarias no afecten los derechos irrenunciables de los trabajadores y de esta manera evitar todo lo innecesario y controversias jurídicas que ocasionen el enfrentamiento de empleador y trabajadores por el cumplimiento de sus derechos.

# BIBLIOGRAFÍA

*Barrezueta, H. d. (30 de Octubre de 2017). Evolucion Juridica . Obtenido de Evolucion Juridica : https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2010/1/33.%20Ley%20Org%C3%A1nica%20Reformatoria%20para%20prevenir%20el%20Acoso%20Laboral.pdf*

*Bizkaia. (2020). Bizkaia. Obtenido de Bizkaia: https://www.bizkaia.eus/es/web/educacion-tributaria/sector-publico#:~:text=El%20Sector%20P%C3%BAblico%20est%C3%A1%20constituido,toda%20la%20sociedad%2C%20tomando%20para*

*Brunet, I., & Santamaría, C. (2015). La economía feminista y la división sexual del trabajo. Revista Culturales, IV(1), 61-86. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5614813*

*Bunger, H. U., Chavez Ch., J., Chiriboga Zambrano, G., Harari, R., Leon T., J., Rivadeneira Jativa, H., & Trujillo, J. C. (s.f.). Indice libros. Obtenido de Indice libros: https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/indice_libros-la-contratacion-0387.pdf*

*Código de Trabajo . (2022). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Quito , Ecuador : Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.*

*Codigo del Trabajo. (2005, 16 de diciembre). Contrato Colectivo del Trabajo. Lexis.*

*Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Obtenido de Constitución de la Republica del Ecuador: https://www.defensa.gob.ec/wp-*

*content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf*

*Díaz, S. (2021). TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.*

*Dzib, A. (2022). Questionpro. Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/*

*Diccionario Juridico. (2023). Corte Nacional de Justicia. Obtenido de Corte Nacional de Justicia: https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Laboral/004.pdf*

*Dohm, G. (2018 ). Cuando las desigualdades de género comienzan por casa. Buenos Aires : FLACSO .*

*Gavilánez Criollo, A (2018). El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público (Trabajo de graduación previo la*

*Legal, E. (08 de Enero de 2023). Ecuador Legal. Obtenido de Ecuador Legal: https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/liquidacion-trabajo/#:~:text=La%20liquidaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es,liquidadas%20todas%20las%20obligaciones%20pendientes.*

*Mandato Constituyente N-8. (2012). Mandato Constituyente N-8. Obtenido de Mandato Constituyente N-8: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-8.pdf*

*Morales, F. (2021). 3 Tipos de investigación:Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. México: Space.*

*Pesantes, H. S. (Marzo de 2008). Revista IIDH. Obtenido de Revista IIDH: https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23829.pdf*

*Pérez, M. (12 de Octubre de 2021). Concepto Definición. Obtenido de Concepto Definición: https://conceptodefinicion.de/trabajo/*

*Qualtrics. (2022). qualtrics.com. Obtenido de https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/*

*Runa . (2023). Runa . Obtenido de Runa : https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/incidencia/#:~:text=Una%20incidencia%20laboral%20se%20define,planificadas%20como%20permisos%20o%20vacaciones.*

*Ochoa Díaz, C. E. (Septiembre de 2021). Repositorio Institucional Uniandes. Obtenido de Repositorio Institucional Uniandes: https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13626*

# ANEXOS

## ANEXO I

## FORMATO DE ENCUESTA

## UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

## CARERA DE DERECHO

## ENCUESTA

**Tema:** "La contratación colectiva y su incidencia en la mejora de derechos laborales de los trabajadores del Gad Municipal de Chillanes, año 2022".

**Objetivo:** Mostrar la incidencia que ha tenido la vigencia de la contratación colectiva, en el GADMunicipal de Chillanes para el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de lostrabajadores de la Institución.

1. **¿Pertenece usted al sindicato de trabajadores del Gad Municipal de Chillanes?**

   Si ( )

   No ( )

2. **¿Cómo trabajador recibe beneficios del contrato colectivo de trabajo?**

   Si ( )

   No ( )

3. **¿Cree que a través de la contratación colectiva se han logrado mejorar los derechos de los trabajadores?**

   Si ( )

   No ( )

4. **¿Su empleador ha colaborado para la pronta negociación del contrato colectivo?**

   Si ( )

   No ( )

5. **¿Han surgido reclamos legales por el incumplimiento del contrato colectivo?**

   Si ( )

   No ( )

6. **¿Considera que la dirigencia sindical ha logrado conseguir mejoras para los trabajadores a través de la contratación colectiva?**

   Si ( )

   No ( )

7. **¿Cree necesario la vigencia de un contrato colectivo para garantizar los derechos de los trabajadores del Gad Chillanes?**

   Si ( )

   No ( )

8. **¿Cree que de no ser por las conquistas laborales a través de la contratación colectiva de trabajo la situación económica de los trabajadores seria precaria?**

   Si ( )

   No ( )

9. **¿Actualmente han suscrito un nuevo contrato colectivo de trabajo?**

   Si ( )

   No ( )

10. **¿Considera que el empleador ha puesto muchas trabas para negociar un nuevo contrato colectivo de trabajo?**

    Si ( )

    No ( )

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## ANEXO II

Fotografías de la encuesta realizada a los trabajadores en el Gad Municipal del Cantón Chillanes.