UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

TEMA:

La afectación al derecho de contratación colectiva en el GAD Municipal de Chillanes, año 2023, por la falta de suscripción del contrato colectivo de trabajo

AUTORA:

Mayra Isabel Freire Cayambe

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA – ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA

Yo **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón** en mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación Curricular, presentado por **Mayra Isabel Freire Cayambe**, para optar por el Título de Abogada, cuyo título es **"LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES AÑO 2023, POR LA FALTA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"** considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, Mayra Isabel Freire Cayambe, portadora de la cédula N° 0202039863, egresada de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento de manera libre y voluntaria DECLARO, que el presente Trabajo de Investigación Curricular con el tema: " LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES, AÑO 2023, POR LA FALTA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"", ha sido realizado por mi persona con la dirección de mí tutor, Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada. De tal Razón, debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este trabajo las he realizado apoyándome en la recopilación bibliográfica de libros, publicaciones y artículos de la normativa legal acorde al tema de investigación.

Atentamente:

Autora

Mayra Isabel Freire Cayambe

ESCRITURA - NÚMERO: 20240205002P01172

DECLARACION JURAMENTADA

QUE OTORGA: MAYRA ISABEL FREIRE CAYAMBE

CUANTIA: INDETERMINADA

DI: (2) COPIAS

En San Miguel de Bolívar, en la República del Ecuador, hoy día martes diecinueve de noviembre del año dos mil veinticuatro. Ante mí **DOCTOR TELMO ELÍAS YÁNEZ OLALLA, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN,** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, la señorita MAYRA ISABEL FREIRE CAYAMBE, de estado civil soltera, de ocupación estudiante. La compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, domiciliada en el cantón Chillanes, correo electrónico: mayrafreire2000@gmail.com; legalmente capaz para contratar y obligarse, a quien de conocerlo doy fe, en virtud de haberme presentado sus respectivos documentos de identidad. Advertido el compareciente por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura así como examinado que fue de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas del perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, me pide que eleve a escritura pública la declaración juramentada contenida en los siguientes términos: Previo a la obtención del Título de "ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR", que los criterios, ideas y propuestas emitidas en el presente trabajo de investigación, con el tema " LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL GAD MUNICIPAL DE CHILANES, AÑO 2023, POR LA FALTA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO", son de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. Declaración que la realizo para los fines legales pertinentes.- HASTA AQUI la declaración juramentada, que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes. Para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporado en el protocolo de esta Notaría, de todo cuanto doy fe.-

MAYRA ISABEL FREIRE CAYAMBE
C.C.0202039863

DOCTOR TELMO ELIAS YANEZ OLALLA
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR

DR. TELMO ELÍAS YÁNEZ OLALLA
Notaría Segunda
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Mayra Isabel Freire Cayambe, portador de la Cédula de Identidad No 0202039863, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La afectación al derecho de contratación colectiva en el GAD Municipal de Chillanes, año 2023, por la falta de suscripción del contrato colectivo de trabajo,** Modalidad presencial, 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.

Mayra Isabel Freire Cayambe

Autora

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación que ha sido desarrollado previa a la obtención del Título de Abogada se lo dedico a mi querida Madre, quien ha sido, es y será la persona que más me ha apoyado a lo largo de mis años de estudio, ya que sin su apoyo incondicional no hubiese podido estar en donde me encuentro hoy en día.

Como dejar de lado a Dios, quien me ha brindado la salud y motivación necesaria para continuar con mis estudios y no quedarme a medias en este camino que he recorrido y como no a mi Familia que siempre me han apoyado y motivado a seguir avanzando y mejorando cada día.

Mayra Isabel Freire Cayambe

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco Dios por permitirme llegar a estas instancias de mi vida, a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de superarme y mejorar cada día, a cada uno de los docentes que he tenido a lo largo de mis años de estudio, quienes se han encargado de impartirme los conocimientos necesarios para superar cada uno de los obstáculos que se me han presentado, y en particular agradezco al Dr. Luis Alfonso Bonilla por haberme guiado y apoyado en el desarrollo de este trabajo y de esta manera culminar esta etapa tan importante de mi vida.

Mayra Isabel Freire Cayambe

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORIA i
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA ii
DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO v
ÍNDICE vi
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS ix
CAPÍTULO I 1
TÍTULO 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 4
INTRODUCCIÓN 6
1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 8
1.2 Formulación del problema 9
1.3 Hipótesis 9
1.4 Variables 9
1.4.1 Variable Independiente (Causa) 9
1.4.2 Variable Dependiente (Efecto) 9
1.5 OBJETIVOS 10
1.5.1 Objetivo General 10
1.5.2 Objetivos Específicos 10
1.6 JUSTIFICACIÓN 11
CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO 12
El Derecho 12
Derecho laboral 12
Trabajo 13
Definición de trabajador 14
Clases de trabajadores 15
Trabajador autónomo: 15

Trabajador Calificado: 15
Trabajador Clandestino: 16
Trabajador doméstico: 16
Trabajador en relación de dependencia: 16
Contrato colectivo 16
Importancia de los Contratos Colectivos. 18
Ventajas y desventajas del Contrato Colectivo. 19
Definición de los Sindicato 20
Características de un sindicato: 20
Derecho de sindicalización 21
La libertad sindical 21
Incidencia del mandato constituyente N° 8 en la contratación colectiva 22
Marco Legal 23
CAPÍTULO III – METODOLOGÍA 29
Método de la Investigación. 29
3.1 Tipo de Investigación 29
3.1.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio 30
3.2.1.2 Investigación Documental y Bibliográfica. 30
3.2.3 Según el tipo de inferencia 30
Analítico 30
Inductivo 31
Descriptivo 31
Técnicas e instrumentos de investigación 31
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 32
3.3.1 Criterio de inclusión 32
3.3.2 Criterio de exclusión 33
3.4 Población y muestra 33
3.5 Localización geográfica del estudio 33
CAPITULO IV 34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 34
4.1 Resultados 34
4.2 DISCUSIÓN 46

CAPÍTULO V 48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 48
5. 1 CONCLUSIONES 48
5.2 RECOMENDACIONES. 50
ANEXOS 53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°. 1 Porcentaje de trabajadores que conocen que el Sindicato General de Obreros Municipales es la organización que respalda a los trabajadores 35

Tabla N°. 2 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimietno sobre lo que es el derecho a la Contratación Colectiva 36

Tabla N°. 3 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre los derechos y garantías que se le reconocen al encontrarse trabajando en el GAD Municipal de Chillanes 37

Tabla N°. 4 Porcentaje de trabajadores que conocen sobre el proceso de contratacion colectiva que se esta realizando entre el GAD Chillanes y el Sindicato de Trabajadores 38

Tabla N°. 5 Porcentaje de trabajadores que conocen los beneficios que se estan reclamando en la suscripcion del nuevo contrato colectivo de Trabajo 39

Tabla N°. 6 Porcentaje de trabajadores que consideran que la dilatoria en la suscripción al contrato colectivo constituye una vulneracion al derecho a la contratación colectiva 40

Tabla N°. 7 Porcentajde de trabajadores que conocen las razones por las cuales hasta el momento no ha tenido lugar la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo 41

Tabla N°. 8 Porcentaje de trabajadores que consideran que es benefisioso el encontrarse amparados por el contrato colectivo de trabajo 42

Tabla N°. 9 Porcentaje de trabajadores que califican la actuación de las autoridades laborales al permitir la dilatoria en la firma del contrato colectivo 43

Tabla N°. 10 Porcentaje de trabajadores que consideran que la falta de atención del empleador para la pronta suscripción del contrato colectivo genera afectación de sus derechos 44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N°. 1 Porcentaje de trabajadores que conocen que el Sindicato General de Obreros Municipales es la organización que legalmente los respalda 35

Grafico N°. 2 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimietno sobre lo que es el derecho a la Contratación Colectiva 36

Gráfico N°.3 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre los derechos y garantías que se le reconocen al encontrarse trabajando en el GAD Municipal de Chillanes 37

Gráfico N°.4 Porcentaje de trabajadores que conocen sobre el proceso de contratacion colectiva que se esta realizando entre el GAD Chillanes y el Sindicato de Trabajadores 38

Gráfico N°. 5 Porcentaje de trabajadores que conocen los beneficios que se estan reclamando en la suscripcion del nuevo contrato colectivo de Trabajo 39

Grafico N°. 6 Porcentaje de trabajadores que consideran que la dilatoria en la suscripción al contrato colectivo constituye una vulneracion al derecho a la contratación colectiva 40

Grafico N°. 7 Porcentajde de trabajadores que conocen las razones por las cuales hasta el momento no ha tenido lugar la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo 41

Grafico N°. 8 Porcentaje de trabajadores que consideran que es benefisioso el encontrarse amparados por el contrato colectivo de trabajo 42

Grafico N°. 9 Porcentaje de trabajadores que califican la actuación de las autoridades laborales al permitir la dilatoria en la firma del contrato colectivo 43

Grafico N°. 10 Porcentaje de trabajadores que consideran que la falta de atención del empleador para la pronta suscripción del contrato colectivo genera afectación de sus derechos 44

CAPÍTULO I

TÍTULO

"LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES AÑO 2023, POR LA FALTA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

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.

Es pertinente señalar que, desde la presentación del proyecto de contrato colectivo en el GAD Municipal de Chillanes, no se ha logrado llegar a un acuerdo completo sobre los temas planteados, sino que, simplemente se han llegado a dar acuerdos parciales, que en cierto modo buscan alcanzar la correcta aplicación de las normas legales vigentes, pero esto a su vez da lugar a que transcurra el tiempo y por esta razón se vulneren los derechos establecidos en la constitución.

Considerando el hecho de que uno de los objetivos principales de esta investigación es analizar la afectación al derecho a la Contratación Colectiva, por la falta de suscripción del contrato colectivo de trabajo, mediante la aplicación de una de las técnicas de investigación cuantitativa, como es el caso de las encuestas a los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chillanes. se pretende determinar las razones por las cuales el proceso de la firma del Contrato Colectivo de trabajo no se haya realizado con la celeridad que lo amerita, para de esta manera determinar si existe una vulneración al derecho a la Contratación Colectiva. Además de que se realizara una investigación de la normativa

vigente encargada de regular estas actuaciones, tal es el caso de lo contenido en el Art. 220 y siguientes del Código de Trabajo.

De la misma manera se realizará un análisis de lo contenido en el Mandato Constituyente N° 4, en el que prevalece la particularidad de que el estado será el encargado de garantizar la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva, así como la organización sindical, el Mandato Constituyente N° 8 como garantía de la contratación colectiva de trabajo, así como también de aquellas normas legales vigentes que contengan información relacionada al tema de estudio, por medio de una investigación cualitativa que nos permitirá analizar la normativa relacionada al tema de estudio.

Palabras clave: Contratación Colectiva, Derechos Laborales, Empleador, Trabajador, Contrato Colectivo de Trabajo.

ABSTRACT

Collective Contracting, being one of the principles on which the right to Work is based, is important to analyze 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 found that for the signing of a collective contract there must be an agreement on all the aspects addressed in said contract, because the lack of agreement causes the rights of the parties involved to be violated.

It is pertinent to point out that, since the presentation of the collective contract project in the Municipal GAD of Chillanes, it has not been possible to reach a complete agreement on the issues raised, but rather, partial agreements have simply been reached, which in a certain way They seek to achieve the correct application of the current legal norms, but this in turn causes time to pass and for this reason the rights established in the constitution are violated.

Considering the fact that one of the main objectives of this research is to analyze the impact on the right to Collective Contracting, due to the lack of subscription of the collective bargaining contract, through the application of one of the quantitative research techniques, such as case of the surveys of the workers of the Municipal GAD of the Chillanes Canton. The aim is to determine the reasons why the process of signing the Collective Bargaining Contract has not been carried out with the speed that it deserves, in order to determine if there is a violation of the right to Collective Contracting. In addition to an investigation of the current regulations responsible for regulating these actions, such is the case of what is contained in Art. 220 et seq. of the Labor Code.

In the same way, an analysis will be carried out of what is contained in Constituent Mandate No. 4, in which the particularity prevails that the state will be in charge of guaranteeing the stability of workers, collective contracting, as well as union organization, the Constituent Mandate No. 8 as a guarantee of collective labor contracting, as well as those current legal regulations that contain information related to the topic of study, through qualitative research that will allow us to analyze the regulations related to the topic of study.

Keywords: Collective Contracting, Labor Rights, Employer, Worker, Collective Labor Contract.

INTRODUCCIÓN

La Contratación Colectiva al ser uno de los principios sobre los cuales se sustenta el Derecho al Trabajo, constituye uno de los elementos cuyo efectivo cumplimiento garantiza la correcta aplicación de los derechos laborales reconocidos por nuestra constitución, siendo pertinente señalar que para que la firma de un contrato colectivo llegue a realizarse debe existir un completo acuerdo sobre cada uno de los aspectos mencionados en el mismo, ya que de existir conflictos entre las partes, y de no ser solucionado por la normativa interna, deberán someterse al respectivo tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que el proceso de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo entre el GAD Municipal del Cantón Chillanes y su Sindicato de Trabajadores, viene realizándose desde el año 2021, siendo necesario señalar que solo se han llegado a acuerdos parciales de negociación, por lo que dicho contrato ha sido sometido al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para su respectivo análisis y resolución en lo referente a temas como: la indemnización por muerte, accidente o enfermedad, la jubilación patronal y la renuncia voluntaria, trámite que viene realizándose desde el año 2021 y aún no ha podido ser resuelto, ignorando los plazos y términos establecidos por la ley.

En tal sentido he realizado la presente investigación, misma que se compone de cuatro capítulos, en los que se detallan cada uno de los aspectos por los cuales no se ha podido concretar la firma del contrato colectivo, así como también se muestran los resultados de una encuesta aplicada a los trabajadores, de la cual se pudo obtener información que ha servido de gran ayuda a lo largo de este trabajo, del mismo modo se presenta un análisis de la información que ha sido obtenida de fuentes bibliográficas, tales como libros, revistas, sitios web, entre otros. Buscando así completar los requerimientos necesarios para que este

documento constituya una herramienta que nos adentre en el proceso de contratación colectiva que se está realizando en el Cantón Chillanes.

1.1PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La falta de suscripción al Octavo contrato Colectivo de Trabajo, que se está celebrando entre el GAD Municipal del cantón Chillanes y su Sindicato de Trabajadores, por el hecho de que solo se han llegado a celebrar acuerdos parciales, origina la vulneración al derecho a la Contratación Colectiva, por lo cual es pertinente analizar e investigar aquellos factores que dieron lugar a dicha vulneración.

Por su parte, la Constitución de República del Ecuador reconoce en su Art. 326 numeral 13, "Garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la Ley" (ConsE, 2008), por lo cual esta investigación tiene como finalidad la realización de un estudio de lo que respecta a la vulneración al derecho a la Contratación Colectiva en el cantón Chillanes, ya que es un problema que viene realizándose desde el año 2021, y no ha podido resolverse, firmándose únicamente acuerdos parciales, en el cual no se ha podido llegar a un acuerdo en lo que respecta a: la Renuncia Voluntaria, la Jubilación Patronal y la Indemnización por Muerte, Accidente o Enfermedad.

Por lo antes expuesto el problema lo formulo de la siguiente manera: la falta de suscripción del contrato colectivo de trabajo en el GAD Municipal de Chillanes da lugar a la vulneración de derechos laborales que no se encuentran regulados en la Normativa Interna de la Institución.

Ya que por la falta de aplicación de la normativa interna que permita dar solución a este tipo de desacuerdos, se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores, por lo que los artículos sobre los cuales no se llegó a un acuerdo total deberán ser sometidos al respectivo Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que de esta manera puedan ser

resueltos y así se garantice el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

1.2 Formulación del problema

¿Existe Vulneración del derecho a la Contratación Colectiva por la falta de suscripción del contrato colectivo de trabajo entre el GAD Municipal del Cantón Chillanes y su Sindicato de Trabajadores?

1.3 Hipótesis

La falta de suscripción al Contrato Colectivo de Trabajo entre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes y su Sindicato de Trabajadores, propicia la vulneración del derecho a la Contratación Colectiva.

1.4 Variables

1.4.1 Variable Independiente (Causa)

La falta de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo

1.4.2 Variable Dependiente (Efecto)

Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes, entre los que se incluye el derecho a la Contratación Colectiva.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

- Analizar la afectación al derecho a la contratación colectiva, por la falta de suscripción al Contrato Colectivo de Trabajo entre el GAD Municipal de Chillanes y su Sindicato de Trabajadores para la suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Investigar información bibliográfica y doctrinaria sobre el derecho a la Contratación Colectiva.
- Identificar los factores principales que originan la falta de suscripción al Contrato Colectivo en el GAD Municipal de Chillanes.
- Enunciar criterios jurídicos enfocados en la afectación al derecho de contratación colectiva en el GAD Municipal de Chillanes.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 reconoce y garantiza el Derecho al Trabajo en todas sus modalidades, así como también los principios en los cuales este 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" (ConsE, 2008).

La contratación colectiva al ser una herramienta por la cual tanto los trabajadores como los empleadores tienen la facultad de negociar aquellos aspectos relacionados al trabajo que están desempeñando, es pertinente analizar las razones por las cuales dicho proceso no se haya logrado realizar, a pesar de que este trámite viene realizándose desde el año 2021, lo cual estaría dando lugar a la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Puesto que, entre el GAD Chillanes y su Sindicato de Trabajadores a lo largo de su relación laboral únicamente se ha venido trabajado con la firma de acuerdos parciales, que no dan paso a una correcta aplicación de lo que es la Contratación Colectiva, ya que por aspectos como; la Renuncia Voluntaria, la Jubilación Patronal y la Indemnización por Muerte, Accidente o Enfermedad, en el año 2021 se firmó únicamente un acta de acuerdo parcial de trabajo.

Por tal razón, es pertinente realizar una investigación detallada de la normativa existente, para de esta manera lograr determinar las razones por las que, dicho Contrato Colectivo de Trabajo, no se haya realizado con la celeridad que lo amerita.

CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

El Derecho

Según el autor Guillermo Cabanellas (2021) sostiene lo siguiente “derecho proviene del latín alinear, directo o enderezar” (Cabanellas, 2021). Entendiéndose, así como aquella particularidad que nos permite mantener nuestras vidas de manera correcta y ordenada. Por su parte para el autor Riojas (2007) “el derecho “de la voz latina Jus, Juris, con los que los romanos designaban al derecho que significa ligar , unir, vincular, así mismo de estas voces latinas proviene justicia, jurídico, jurisprudencia, juridicidad.” (Rojas, 2007, pág. 2) Es decir que el derecho es símbolo de justicia y deber, al que los ciudadanos nos encontramos sometidos, ya que el vivir de manera ordenada, constituye una de las mejores herramientas para alcanzar el éxito en la vida.

Siendo así pertinente señalar que, el derecho constituye aquel conjunto de normas, por las cuales la conducta humana se regula y organiza, constituye una base de poder, con la que se regulan los actos de la sociedad, garantizando de esta manera la convivencia entre las personas, respetando los derechos y garantías por las cuales el Estado regula las conductas de las personas.

Derecho laboral

Según el autor Guillermo Cabanellas, se lo define como “aquel cuya función principal radica en el hecho de regular las relaciones jurídicas que se llevan a cabo entre empleadores, trabajadores y el Estado, y también en lo que respecta al empleo, ocupación y forma de prestar servicios, así como de las consecuencias jurídicas directas o indirectas del tipo de empleo que se esté ejerciendo”, (Cabanellas, 2021, pág. 89), es decir que se encarga

de regular las relaciones de dependencia entre los trabajadores y empleadores, para que de esta manera se logre realizar una correcta aplicación de la normativa existente, en lo que a materia laboral se refiere.

Por lo tanto, es aquel que, por medio de la aplicación de la normativa existente, se encarga de velar por la seguridad tanto del trabajador como del empleador, logrando así, una relación laboral, cuya característica principal sea la igualdad de condiciones, es decir que la entidad empleadora no ejerza ningún tipo de abusos sobre sus trabajadores, y a la vez estos se encuentren amparados en caso de existir controversias, durante el periodo que dure la relación laboral.

Para entender el tema de esta investigación, es pertinente enfatizar en la definición de trabajo, ya que este constituye un pilar fundamental en lo que al desarrollo de este trabajo se refiere:

Trabajo

Para Guillermo Cabanellas el trabajo se define como: “Aquella actividad que implica la utilización de nuestras capacidades adquiridas, ya sean estas físicas o intelectuales, enfocadas en el desarrollo de una actividad, cuyo efectivo cumplimiento da lugar al recibimiento de una retribución económica” (CABANELLAS, 1997) , debiendo señalarse que el trabajo constituye una de las fuentes por las cuales los seres humanos obtenemos riqueza, misma que la utilizamos para la satisfacción de nuestras necesidades básicas, como son: alimentación, salud, vivienda, etc.

Por su parte Méndez define al trabajo como "el conjunto de actividades que una persona ejerce con la finalidad de recibir una remuneración por la actividad que realice" (Méndez, 2019). Considerando que el trabajo implica el recibimiento de un pago o compensación, cuya función principal radica en la satisfacción de las necesidades humanas, además de ser considerado como símbolo de libertad, ya que es la que nos permite independizarnos y alcanzar nuestros objetivos de vida.

Dentro de Constitución de la República en su artículo 33 establece que:

> "Art. 33. – El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado" (ConsE, 2008)

Por su parte nuestra constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, cuya función principal radica en la obtención de una remuneración económica, además de que ser la encargada de velar por el pleno respeto a la dignidad humana, así como nos plantea la particularidad de que el trabajo que desempeñemos haya sido escogido en estricto cumplimiento de lo que es la libertad de escoger la actividad laboral que mejor se ajuste a nuestras capacidades, para lograr un mejor desempeño.

Definición de trabajador

Para Maria Valleta (2007) trabajador se define como: "aquella persona que con su esfuerzo físico o mental ejerza una actividad, en favor de una entidad empleadora, recibiendo por dichas acciones un sueldo o salario, remuneración que debe estar acorde a la actividad

realizada" (Valleta, 2007, pág. 660), siendo considerado como trabajador aquella persona que en función de sus capacidades adquiridas, realice una actividad, por la cual recibirá una remuneración, que deberá basarse en la actividad realizada.

Por su parte, para Jose Ramirez (2008), Para que una persona se constituya como trabajador deber ser "una persona adulta que proporciona sus conocimientos en la realización de una actividad remunerativa, misma que en caso de que sea una persona que no ha alcanzado la mayoría de edad se considerará como trabajo infantil, mientras que, si dicha persona se encuentra en un estado de sometimiento, deberá considerarse como esclavitud, dicha actividad puede realizarse bajo la dirección de terceras personas o a su vez como un trabajador independiente. (Ramirez, 2008, pág. 35)

En tal sentido, trabajador es aquella persona, que en base a sus capacidades y cualidades adquiridas ejerce una o varias funciones, ya sea para un tercero o bajo su propia dirección, debiendo recibir por dicha acción una remuneración que le permitirá mejorar la condición de vida de sí mismo y de sus familiares.

Clases de trabajadores

El tratadista Edwin López (2014), establece 5 clases de trabajadores, mismos que se describen a continuación:

Trabajador autónomo: Es aquella persona que por cuenta propia ejerce una actividad con la cual mejora la condición de vida propia y de su familia.

Trabajador Calificado: Es aquella persona que paso por un proceso de preparación para poder prestar sus servicios, a más de una etapa en la cual obtuvo la experiencia necesaria para el ejercicio de sus actividades.

Trabajador Clandestino: Es aquel individuo cuya relación de dependencia no se encuentra regulada por ningún tipo de contrato, rol de pagos, etc., realiza la actividad sin encontrarse legalmente inscrito en el Ministerio de Trabajo.

Trabajador doméstico: Se entiende como aquella persona que presta sus servicios arraigada directamente a la realización de las actividades dentro de la parte empleadora.

Trabajador en relación de dependencia: Es aquel individuo cuyo ejercicio de sus funciones se encuentra regulado por un Contrato de Trabajo, debiendo a su vez recibir una remuneración, que deberá estar acorde a la normativa existente y la actividad que realice (Lopez, 2014)

Contrato colectivo

Para el autor Cabanellas define al contrato colectivo como:

> "Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados" (Cabanellas, 2021, pág. 71)

Es decir, es aquella actividad por la cual los trabajadores y empleadores, convienen en la celebración de un Contrato, con la finalidad de establecer las condiciones mínimas para el ejercicio de las actividades, además del establecimiento de particularidades enfocadas en regular las actuaciones de las partes contratantes. Debiendo señalarse las cláusulas necesarias para que el ejercicio de la actividad laboral sea favorable tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Por su parte refiriéndonos a nuestro Código de Trabajo, tenemos que*:*

> "**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 determinadas 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" (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

Nuestra legislación es clara en lo que a la contratación Colectiva se refiere, ya que lo reconoce como aquella capacidad por la cual tanto los trabajadores como los empleadores, tienen la libertad de negociar las condiciones por las cuales se realizará la actividad laboral para la cual se esté firmando dicho contrato, además de que en este deberá incluirse cada aspecto de la relación laboral, debiendo las misma establecerse de manera clara y en estricto respeto de las normas legales vigentes.

Cabe destacar que los contratos colectivos permiten tanto a los empleadores como a los trabajadores la determinación de las condiciones para la prestación de los servicios laborales, siempre en función de las condiciones mínimas establecidas en las normas legales vigentes, siendo para el caso de los trabajadores aspectos que refieren a: jornada laboral, salarios, duración del trabajo, descanso y vacaciones, indemnizaciones por baja anticipada, accidentes de trabajo, ropa, jubilación, otros aspectos necesarios para el empleo, aparte de que este tipo de contrato es susceptible de revisión previa al acuerdo voluntario entre las partes al igual que a su extinción, siempre que exista injerencia entre éstas. (Borja, 2018)

También se define al Contrato Colectivo como:

> “Es el convenio suscrito entre los trabajadores y un patrón, empresa o institución con el fin de regular la relación de trabajo. De forma que permite establecer las condiciones mínimas de trabajo, salarios, vacaciones, asociación sindical, beneficios y otras más. Al ser producto de una negociación, representan obligaciones para las partes involucrada*”* (Garrido, 2020)

Es aquel se celebra entre los empleados y el empleador para estables las condiciones del trabajo y los deberes y derechos de los mismos dentro del cual se establecerán, el horario de trabajo, las remuneraciones, los beneficios de ley y demás.

Importancia de los Contratos Colectivos.

- Mejora las condiciones de los trabajadores de una organización, empresa o sector.
- Mantiene informados a los socios (empresarios y empleados) sobre cada uno de los aspectos del desarrollo del trabajo realizado.
- Representa a los trabajadores en lo que a la negociación de las condiciones laborales se refiere, mismas que se llevaran a cabo entre, directivos, supervisores y altos cargos; Afecta a la mejoría de la eficiencia y la productividad del trabajo.
- Fomenta estrategias de participación, mejora la comunicación eficaz y la gestión de conflictos para garantizar unas buenas relaciones internas.
- Gestiona las sanciones por incumplimiento de la actividad laboral. (Ciencias del Derecho, 2022)

Como se ha podido observar una vez que se haya procedido a la firma del contrato colectivo de trabajo existen aspectos que le dan cierto grado de importancia, ya que los contratos colectivos de trabajo son aquellos por los cuales las condiciones laborales mejoran, ya que además de reconocer los derechos y garantías de los trabajadores, se

encarga de dar gestión a diversas situaciones que se presenten en el ejercicio de la actividad laboral, ya que este no solo ampara a los trabajadores que se encuentren suscritos, sino que ampara y protege a todos los trabajadores de la institución.

Ventajas y desventajas del Contrato Colectivo.

La firma de los Contratos Colectivos acarrea una serie de ventajas y desventajas mismas que analizaremos a continuación:

Para la empresa:

Los contratos colectivos para la empresa, se constituye como una base por la cual se determinarán aspectos como: los salarios, los descansos, horarios de trabajo, y cada uno de los aspectos por los cuales se regirán las relaciones laborales, facilitando así la conciliación entre las partes, mientras que uno de los aspectos negativos radica en el hecho de que una vez se haya procedido a la firma de dicho contrato, las partes se sujetaran estrictamente a lo que se encuentra establecido en el, ya que en caso de que se requiera hacer una reestructuración se debe respetar los tiempos establecidos para su revisión. (Pastén, 2021)

Para el trabajador.

Para el caso de los trabajadores, resulta beneficioso por el hecho de que los protege de todas aquellas actuaciones arbitrarias que quiera ejercer la entidad contratante, ya que al establecerse de manera clara cada uno de los aspectos de la relación laboral, este tipo de actuaciones quedan excluidas, garantizando así mejores condiciones para los trabajadores. Por su parte, una desventaja de este tipo de contratos es que los trabajadores quedan sometidos a las actuaciones de la organización sindical a la que se encuentre arraigado. Es por tal razón que existen trabajadores que conocen de los beneficios que se le reconocen al

encontrarse amparados por el código de trabajo y no se afilian a las organizaciones sindicales existentes dentro de la institución en la que prestan sus servicios. (Pastén, 2021)

Definición de los Sindicato

Según el diccionario Jurídico de María Valleta un sindicato se define de la siguiente manera:

"Es aquella asociación que realizan los trabajadores de manera libre y voluntaria, a la organización sindical, con la finalidad de defender sus intereses económicos, el mejorar las condiciones en la que realiza su trabajo" (Valleta, 2007, pág. 612), es decir es aquella afiliación que de manera voluntaria escogen los trabajadores de una empresa o entidad, con la cual buscan precautelar el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales.

Entendiéndose, así como la entidad que los respalda para el pleno cumplimiento de lo establecido en las normas legales vigentes, ya que estos buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Características de un sindicato:

Es pertinente señalar que los sindicatos se constituyen por una serie de características, mismas que a continuación se describen:

Los sindicatos se forman de manera independiente por los trabajadores de la entidad empleadora; ya que esta se encuentra conformada únicamente por los trabajadores: buscando velar por el efectivo cumplimiento de los derechos e intereses de los trabajadores y de la misma manera garantizar el trato y las condiciones de trabajo de los trabajadores dentro de la entidad; además de que estos tienen la facultad de representar a los trabajadores dentro de las instituciones, así como el de capacitar a los mismo, para efectivizar el cumplimiento de

las condiciones laborales establecidas en los contratos colectivos de trabajo. (Enciclopedia jurídica, 2020)

Derecho de sindicalización

Nuestra Constitución en su Art. 35 numeral 9, párrafo 1°, establece lo siguiente:

"Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley" (ConsE, 2008), al ser la Constitución aquella que prevalece sobre cualquier otra norma juridica, se debe velar su efectivo cumplimiento.

En este sentido, al reconocer y garantizar el derecho a la organización sindical, este debe ser respetado y amparado, quedando así claramente establecida la facultad de los trabajadores de arraigarse a la organización sindical de la entidad en la que laboren.

La libertad sindical

El autor Cabanellas manifiesta que la libertad de asociación es excelente desde dos puntos de vista distintos como con; desde el punto de vista colectivo es decir, la capacidad de afiliarse a la organización sindical que los respaldara en cada una de las actuaciones que realice la entidad contratante; así como desde el punto de vista individual, haciendo referencia al hecho de que el trabajador reconozca sus propias capacidades y no desee afiliarse a la organización sindical, a sabiendas de que las reclamaciones y actuaciones realizadas por la entidad sindical le beneficiaran a pesar de no estar afiliada a la misma. (Cabanellas, 1968)

Es por esto que los trabajadores gozan de un libre albedrio en lo que afiliarse a una organización sindical se refiere, ya que como lo establece nuestro Código de Trabajo, por el

simple hecho de que un trabajador de una institución en la que exista un sindicato de trabajadores, se encuentre amparado por lo establecido en el mencionado código, se encontrará amparado por cada uno de los aspectos reclamados y negociados por dicha organización.

Cabe recalcar que en el Mandato Constituyente N° 4, en su Art.1 se reconoce que: "El Estado será el ente encargado de garantizar la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantiza la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales" (ConsE, 2008), siendo evidente el hecho de que existen diversas normas legales que reconocen y garantizan el pleno ejercicio de la organización sindical.

Incidencia del mandato constituyente N° 8 en la contratación colectiva

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 (Asamblea Constituyente, 2008)

Por lo antes expuesto queda claro que una de las prioridades del Estado consiste en garantizar el efectivocumplimiento de lo establecido en la Constitución, es por ello que día a día se continuan reformando las leyes, con la finalidad de garantizar una correcta administracion de justicia.

Marco Legal

Una vez establecida la definición de lo que constituye un convenio colectivo, es más fácil identificar los principios subyacentes al pleno ejercicio del derecho al trabajo, con énfasis en el artículo 326 de la Constitución ecuatoriana. Lo que dice:

"Art.326. – El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: "13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley" (ConsE, 2008)

El Código de Trabajo manifiesta lo siguiente:

> "**Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. –** 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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)
>
> "**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.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

“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. 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/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4;

2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley;

3. 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;

4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo;

5. 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;

6. 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. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

“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. El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

“**Art. 226.- Contenido de la reclamación. -** La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;

5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados. Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"Art. 232.- Efectos del contrato colectivo. - La contestación totalmente afirmativa por 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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"**Art. 233.- Prohibición de despido de trabajadores. -** Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá 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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"**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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"**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." (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

"**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.” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

“**Art. 240.- Determinación del número de trabajadores. -** En todo contrato colectivo se 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” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2020)

CAPÍTULO III – METODOLOGÍA

Método de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizará una investigación de carácter mixto, es decir aquella que emplea métodos cualitativos y cuantitativos, cualitativos por el hecho de que analizaremos aquella información que encontraremos tanto en libros, revistas, sitios web, etc., y cuantitativa, misma que se efectuara por medio de la realización de una encuesta dirigida a los trabajadores que presten sus servicios al GAD Municipal de Chillanes, mismos serán utilizados dentro de esta investigación con la finalidad de dar respuesta al planteamiento, logrando así un extenso grado de comprensión e interpretación del fenómeno en estudio (Guelmes Valdez & Nieto Almeida, 2015)

En este sentido, es pertinente enunciar que, la aplicación de un método de investigación mixto es aquel que mejor favorece para este tipo de estudios, ya que no solo nos permite analizar la información documental con la que nos encontremos durante el desarrollo de la investigación, sino que, además nos da lugar a la aplicación de una técnica de investigación cuantitativa, como es el caso de la encuesta, ya que esta nos facilita la obtención de aquellos datos reales que no los encontraremos en la documentación de la que refiere el método cualitativo.

3.1 Tipo de Investigación

Para el desarrollo de esta investigación se ha recurrido al empleo de diversos tipos de investigación, entre los cuales se destacan los siguientes:

3.1.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio

3.2.1.1 Investigación Descriptiva

Consiste en aquel tipo de investigación de la cual la descripción de las características fundamentales de la investigación se constituye como uno de sus objetivos principales, además de que al valerse de la utilización de criterios sistematizados por los cuales es posible determinar la estructura general del tema investigado, de tal manera que nos sea posible el acceder a información que pueda ser utilizada en conjunto con diversas fuentes de investigación. (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020)

3.2.1.2 Investigación Documental y Bibliográfica.

Es aquella por medio de la cual podemos realizar una búsqueda de toda aquella bibliografía que se desprenden de criterios previamente emitidos, así como de información recopilada de modo que esta sea de gran ayuda para nuestra investigación, para que de esta manera podamos realizar un compila miento de toda la información que utilizaremos en el desarrollo de nuestra investigación. (Tancara, 2020)

En tal sentido, este tipo de investigación es importante ya que, nos da la facilidad de acceder a gran cantidad de información y a la vez analizar cuál de ellas es de más relevancia para el desarrollo de nuestro trabajo.

3.2.3 Según el tipo de inferencia

Analítico

Con este método fue posible la realización de un análisis de toda la información recopilada, además de que nos permite estudiar de manera más específica aquellos aspectos más fundamentales de la problemática que hemos investigado

Inductivo

Consiste en aquella técnica mediante la cual nos basamos de premisas de carácter particular para lograr establecer una conclusión generalizada sobre el tema investigado.

Descriptivo

Este método se aplica de la forma en la que nos fue posible realizar un conjunto de conceptos y definiciones sobre cada uno de los temas planteados en el desarrollo de este trabajo.

Técnicas e instrumentos de investigación

Basándonos en la premisa de que la investigación cualitativa es aquella que nos permite recolectar y analizar datos, es pertinente señalar que la encuesta es una de las herramientas por la cual obtenemos información necesaria para el desarrollo de nuestra investigación, misma que se realiza por la aplicación de una encuesta, conformada por un banco de preguntas orientadas a dar respuesta a nuestro problema de investigación. (Hernandez Mendoza & Duans Avila, 2020)

La encuesta elaborada, fue aplicada a los trabajadores que prestan sus servicios en el GAD Chillanes, con la cual fue posible obtener información respecto al grado de conocimiento que existe sobre el proceso de Contratación Colectiva que se está realizando, dicha información posteriormente será analizada e interpretada de cierto modo que nos permita dar solución a nuestro problema de investigación.

Metodología	Métodos	Técnicas de Producción de Datos
Cuantitativa	**Encuesta:** Esta técnica de investigación nos permite la recopilación de datos de un segmento determinado de la población, ya que, de esta manera ha sido posible conocer la situación en la que se encuentra nuestro tema de estudio.	**Cuestionario** Se ha elaborado un cuestionario con un total de diez preguntas orientadas a recopilar datos sobre el tema investigado.
Cualitativa	**Bibliográfico:** Esta técnica nos permite la revisión de información bibliográfica que se relaciona con nuestra investigación.	**Análisis de documentos** Se ha realizado una investigación de documentos, sitios web, libros, para la posterior realización de un análisis de dichos datos.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

3.3.1 Criterio de inclusión

Este se encuentra orientado a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes

3.3.2 Criterio de exclusión

Del presente trabajo de investigación serán excluidos los trabajadores que presten sus servicios bajo las siguientes modalidades; Contrato de Prueba, Ocasionales o Temporales y aquellos trabajadores que se encuentren sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público.

3.4 Población y muestra

La población de la que refiere este trabajo se encuentra conformada de acuerdo a la forma detallada en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN	NÚMERO
Trabajadores que se encuentran amparados por el Contrato Colectivo de Trabajo	40
TOTAL	40

3.5 Localización geográfica del estudio

El presente Trabajo de Investigación se ejecutará en la Ciudad de Chillanes, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, y tiene como finalidad analizar la vulneración del Derecho a la Contratación Colectiva, por la falta de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Del presente Proyecto de Investigación, los resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta conformada por diez preguntas, mismas que se encuentran orientadas en determinar el grado de conocimiento que tienen los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes sobre el proceso de la Firma del Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se viene realizando desde el año 2021.

1- **¿Conoce usted que el Sindicato General de Obreros Municipales es la Organización legalmente constituida que respalda a los trabajadores del GAD Chillanes?**

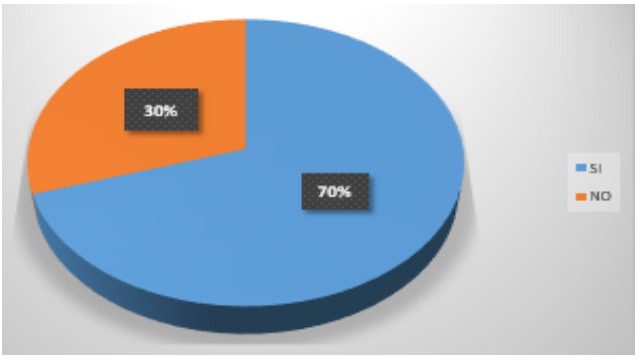
Tabla N°. 1

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE (%)
SI	28	70%
NO	12	30%
TOTAL	**40**	**100%**

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe

Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 1



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe

Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación

En base a las respuestas se determina que un 70% de la población encuestada conoce que el sindicato General de Obreros Municipales es quien legalmente respalda a los trabajadores, mientras que un 30% no conoce que se encuentran respaldados por dicha organización. Por tal razón la mayoría de encuestados tienen conocimiento de la función que cumple el Sindicato General de Obreros en relación al empleador siendo este el GAD Municipal de Chillanes.

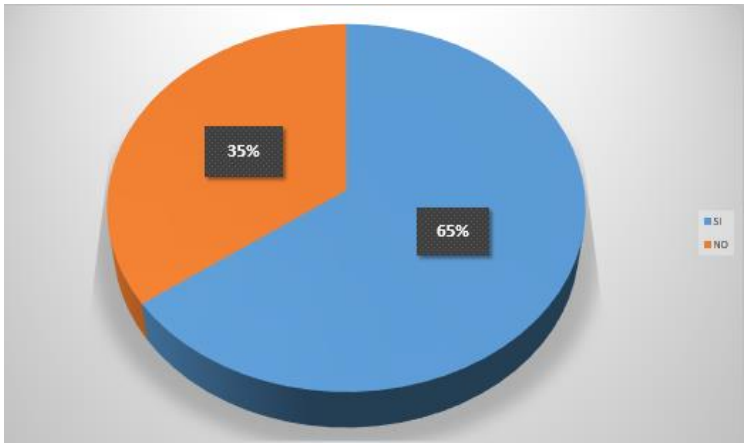
2. **¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es el Derecho a la Contratación Colectiva?**

Tabla N°. 2

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	26	65%
NO	14	35%
TOTAL	**40**	**100%**

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 2



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

Una vez aplicadas las encuestas se ha podido determinar que un 65% de los encuestados tienen conocimiento de lo que es el derecho a la contratación colectiva, mientras que un 35 % de estos desconocen sobre este derecho. Por lo tanto, se ha podido observar que la mayoría de los trabajadores encuestados tienen conocimiento de que el derecho a la Contratación Colectiva es uno de los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo.

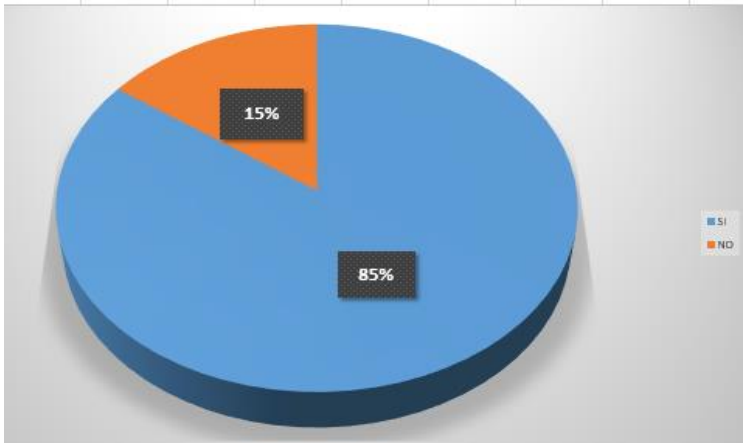
3. **¿Tiene usted conocimiento sobre los derechos y garantías que se le reconocen al encontrarse trabajando en el GAD municipal de Chillanes?**

Tabla N°. 3

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	34	85%
NO	6	15%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Gráfico N°. 3



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

Con la encuesta aplicada a sido posible determinar que un 85 % de la población encuestada conoce los derechos y garantías que le son reconocidos al encontrarse laborando en dicha institución, mientras que un 15% reconoce no estar al tanto de estos derechos y garantías. Siendo así pertinente señalar que, la mayoría de los trabajadores del GAD Chillanes conocen sobre los derechos y garantías que le son reconocidos por la Constitución y la Ley.

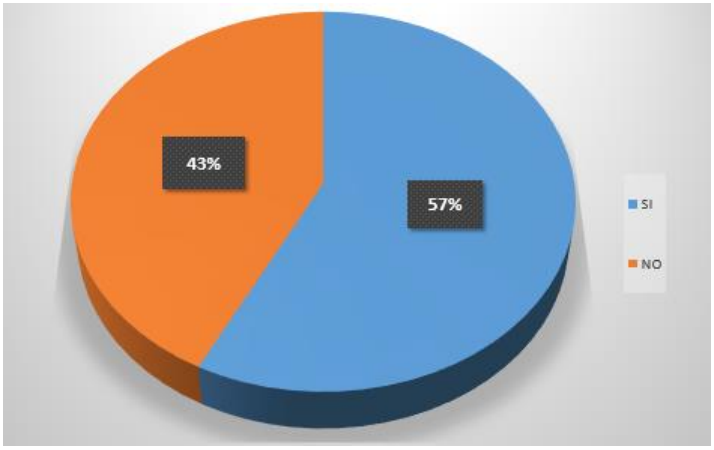
4. **¿Conoce usted sobre el proceso de contratación colectiva que se está llevando entre el GAD Chillanes y el Sindicato de trabajadores?**

Tabla N°. 4

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	23	57%
NO	17	43%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Gráfico N°. 4



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

En base a la encuesta aplicada se ha podido determinar que un 57 % de los encuestados dicen conocer sobre el proceso de Contratación Colectiva que se está llevando a cabo entre el GAD Chillanes y el Sindicato de Trabajadores, por su parte un 43 % no tienen conocimiento sobre este proceso. Con lo que se ha demostrado que existe mayoría en cuanto a conocimiento del proceso que se está realizando, ya que se encuentran con información actual sobre dicho proceso.

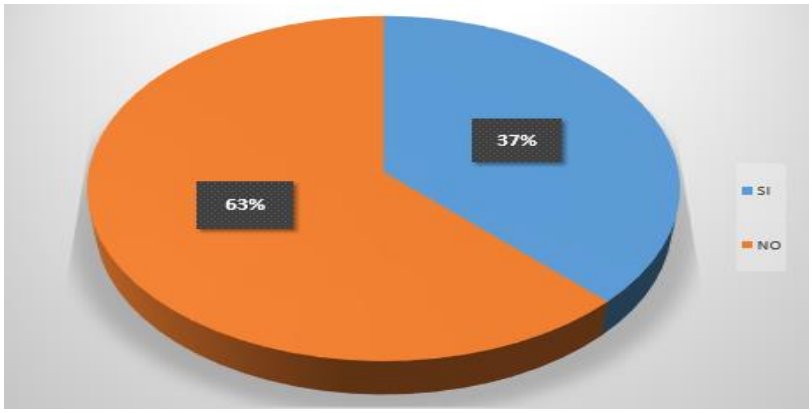
5. **¿Conoce usted los beneficios que están reclamando en la suscripción del nuevo contrato colectivo de Trabajo?**

Tabla N°. 5

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	15	37%
NO	25	63%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Gráfico N°. 5



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

De la encuesta realizada se ha podido conocer que un 37 % de los encuestados conocen sobre los beneficios que se están reclamando en la suscripción del Contrato Colectivo, mientras que un 63% no conoce sobre estos beneficios. En este caso se ha determinado que la mayoría desconoce los beneficios que se reclaman siendo estos referentes a la Renuncia Voluntaria, la Jubilación Patronal y la Indemnización por Muerte, Accidente o Enfermedad, por lo que se deberían realizar reuniones informativas sobre estos temas.

6. **¿Considera que la dilatoria en la suscripción al contrato colectivo constituye una vulneración al derecho a la Contratación Colectiva?**

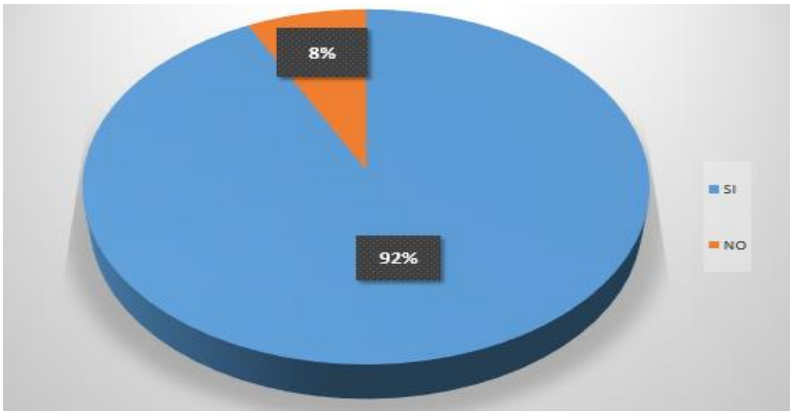
Tabla N°. 6

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	37	92%
NO	3	8%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe

Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 6



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

En base a la encuesta realizada se podido determinar que un 92% de la población encuestada considera que la dilatoria en el proceso de suscripción del Contrato Colectivo genera una vulneración al derecho a la Contratación Colectiva, mientras que un 8% no considera que esto cause una vulneración a este derecho. Por lo tanto, la mayoría de la población encuestada reconoce que la dilatoria del proceso está vulnerando sus derechos, mismos que se encuentran regulados por la ley.

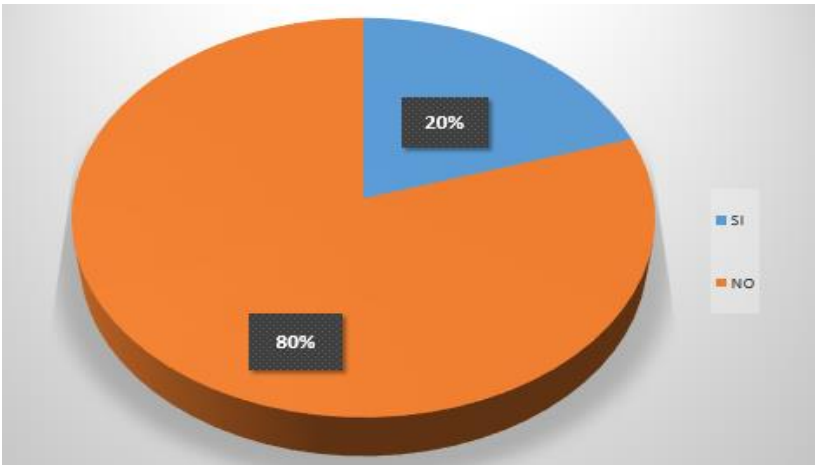
7. **¿Conoce las razones por las cuales hasta el momento no ha tenido lugar la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo?**

Tabla N°. 7

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	8	20%
NO	32	80%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 7



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

De la encuesta realizada ha sido posible determinar que un 20% de los encuestados conocen los aspectos por los cuales la firma del Contrato Colectivo no se haya realizado, mientras que un 80% no se encuentra al tanto de dichos aspectos. Por lo cual, la mayoría de los encuestados desconocen los hechos por los cuales la suscripción del Contrato Colectivo no se haya realizado.

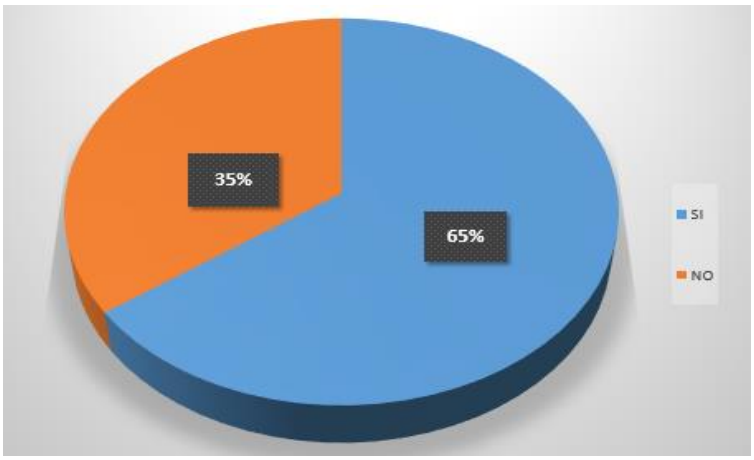
8. **¿Considera que es beneficioso el encontrarse amparado al Contrato Colectivo de Trabajo?**

Tabla N°. 8

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
SI	26	65%
NO	14	35%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 8



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

De la aplicación de la encuesta se ha podido determinar que un 65% de los encuestados consideran que el encontrarse amparado por el Contrato Colectivo les otorga beneficios, mientras que un 35% no considera que les otorgue beneficios. Con lo cual se demuestra que una mayoría considera que, si existen beneficios, pero es pertinente señalar el hecho de que existen trabajadores que no consideran la existencia de beneficios, ya sea por el desconocimiento de los mismos o por la dilatoria existente en este proceso.

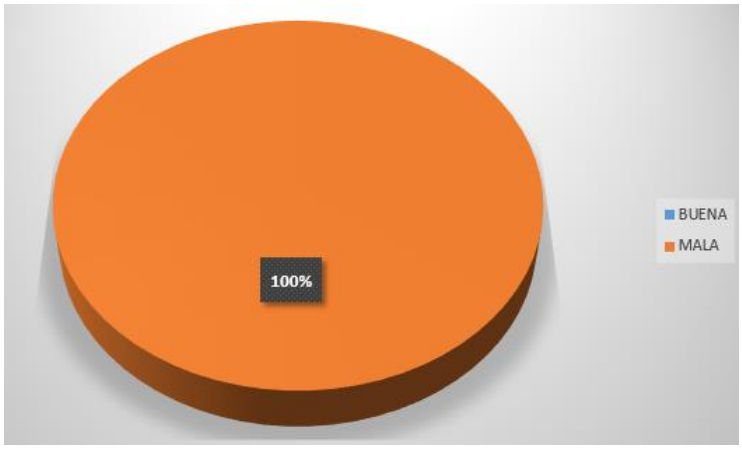
9. ¿Cómo califica la actuación de las autoridades laborales al permitir la dilatoria en la firma del contrato colectivo?

Tabla N°. 9

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCCENTAJE
Buena	0	0%
Mala	40	100%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 9



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

De la población encuestada un 100% considera que las actuaciones de las autoridades labores ha sido mala en relación a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo. Siendo así necesario establecer que, realmente las autoridades laborales no están cumpliendo con eficiencia sus actividades.

Existe mayoría en lo que a las buenas actuaciones de las autoridades se refiere, debiendo considerar si esta decisión radica en el conocimiento de la firma de acuerdos parciales, mas no acuerdos totales, que garanticen el pleno ejercicio de sus derechos.

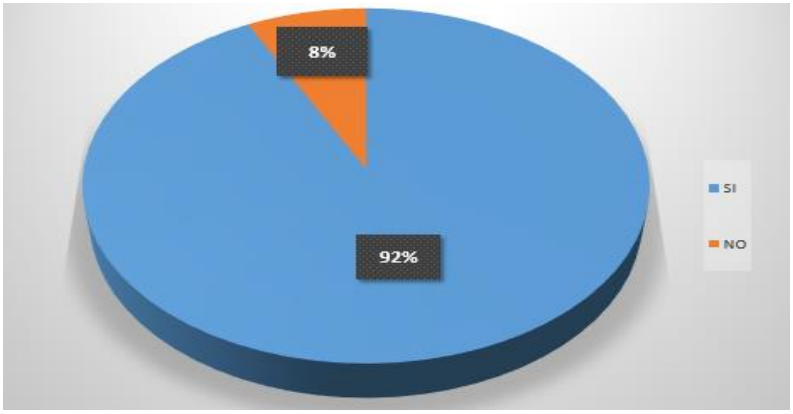
10. ¿Considera que la falta de atención del empleador para la pronta suscripción del contrato colectivo genera afectación de sus derechos?

Tabla N°. 10

ALTERNATIVA	N° DE ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	37	92%
NO	3	8%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Grafico N°. 10



Elaborado por: Mayra Isabel Freire Cayambe
Fuente: Trabajadores del GAD Chillanes.

Análisis e interpretación:

De la aplicación de la encuesta se ha podido determinar que un 92% de los encuestados consideran sus derechos son afectados por la falta de atención de la entidad empleadora en lo que respecta a la Suscripción del Contrato Colectivo, ya que la dilatoria en dicho trámite demora el otorgamiento de los beneficios que se plantean en la nueva contratación colectiva de trabajo, mientras que un 8% de los encuestados consideran que dichas acciones no causan vulneración en sus derechos.

Por lo tanto, la mayoría de trabajadores refieren sentir afectación a sus derechos por la falta de atención del empleador, en lo que respecta a sus atribuciones para la pronta firma del contrato colectivo de trabajo se refiere.

4.2 DISCUSIÓN

Con los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas de investigación, como es el caso de las encuestas realizadas, así como también de los demás datos presentados en el desarrollo del mismo, se ha planteado una discusión en los siguientes aspectos:

La falta de suscripción al Contrato Colectivo de Trabajo constituye una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores del GAD Municipal de Chillanes, ya que al existir una falta de aplicación de la normativa interna que se encuentre encargada de regular dichas actuaciones, puesto que, pada dar solución a este tipo de conflictos es necesario someterse al respectivo Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que este sea el ente encargado de analizar y evaluar los aspectos que dieron lugar a dicha controversia, y así buscar una solución que garantice el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos por nuestra carta magna, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Otro aspecto a considerar, radica en el hecho de que existen trabajadores que desconocen tanto del proceso de la Firma del Contrato Colectivo de Trabajo, así como de los derechos y garantías que le son reconocidos por el solo hecho de encontrarse trabajando en el GAD de Chillanes, por tanto, es pertinente tomar en cuenta dichos aspectos al momento de analizar los puntos por los cuales se ha originado la dilatoria en dicho proceso, ya que para alcanzar mejores resultados en las actuaciones de las autoridades competentes y el representante del Sindicato de trabajadores, deberían realizarse reuniones informativas sobre los temas de los cuales es necesario mantenerse informados y que de esta manera se logre un mejor entendimiento del proceso que se está llevando a cabo.

Cabe recalcar que en base a la encuesta realizada se puedo determinar que existen trabajadores que reconocen el mal actuar de las autoridades laborales en lo que a la firma del contrato se refiere, puesto que en el Código de Trabajo refiere el hecho de que una vez que se ha presentado el proyecto de contrato colectivo de trabajo, ante el inspector de trabajo, este deberá notificar a la parte empleadora, concediéndole a las partes un plazo de quince días, para que se dé inicio a la negociación, misma que debería haber concluido en un plazo máximo de treinta días, como es el caso dicha negociación no llego a completarse, teniendo así que someterse al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, debiendo señalar que ha transcurrido más de un año desde que tuvo lugar la presentación del Contrato Colectivo de Trabajo y aun no se ha logrado emitir una resolución favorable para las partes.

Por tales razones, existe cierto nivel de duda en los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Chillanes, en lo que respecta a los beneficios que se obtienen por el hecho de encontrarse amparado a dicho contrato colectivo, ya que, por las malas actuaciones de las autoridades laborales, así como de la institución empleadora se ha dilatado este proceso, por lo cual se estarían vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

Otro punto a discutir radica en el hecho de que, no solo existe una vulneración al derecho a la Contratación Colectiva, sino que, además, existe una inobservancia e irrespeto de los términos y plazos establecidos en el Código de Trabajo en lo que dar solución a este tipo de conflictos se refiere

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. 1 CONCLUSIONES

Se concluye que de la presente investigación el derecho a la contratación colectiva se encuentra vulnerado al no realizarse la suscripción al Contrato Colectivo de Trabajo, ya que al ser la contratación colectiva uno de los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo, se debería garantizar una correcta aplicación de los derechos reconocidos por la Constitución. Ya que la afectación al derecho a la Contratación Colectiva por la falta de suscripción al contrato colectivo de trabajo, que se está realizando entre en GAD Municipal de Chillanes y su Sindicato de Trabajadores, genera en una parte de los trabajadores la particularidad de que el encontrarse amparado a dicho contrato no le otorga beneficios.

Se concluye que la falta de atención de las autoridades en relación al Proceso de Contratación Colectiva, da lugar a la vulneración del derecho a la Contratación Colectiva, así como también a diversos aspectos relacionados al derecho al trabajo. Debido a que de las encuestas aplicadas se ha podido determinar que existen trabajadores que consideran que la actuación de las autoridades encargadas no ha sido buena, ya que el proceso de la firma del contrato colectivo se viene realizando desde el año 2021.

Se concluye que la falta de conocimiento por parte de los trabajadores sobre el proceso de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, da lugar a que gran parte los trabajadores desconozcan del trámite que se está realizando, así como los aspectos por los cuales dicho proceso se ha dilatado, siendo pertinente recalcar que, de ser el caso de que los trabajadores se encuentren bien informados sobre dicho proceso, así como los beneficios que

esto trae para ellos, existiría un cambio en lo que respecta al hecho de que encontrarse suscrito al contrato, si tiene beneficios.

5.2 RECOMENDACIONES.

Se deberían realizar reuniones entre los trabajadores del GAD de Chillanes, en los que se relación a la socialización y explicación de los sucesos referentes al proceso de contratación colectiva que se está realizando, ya que de las encuestas realizadas se pudo determinar que existen trabajadores que no están al tanto de las situaciones relacionadas a la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

Se debería realizar una correcta aplicación de la normativa interna existente en lo que respecta a temas de Contratación Colectiva, derechos laborales y demás aspectos que de cierto modo los trabajadores desconocen, logrando así que los trabajadores conozcan la situación en la que se encuentra el proceso de Contratación Colectiva que se está realizando.

El ministerio de trabajo debería ser la entidad encargada de brindar una efectiva protección a la organización laboral a fin de que se agilice el trámite de suscripción del contrato colectivo de trabajo. De esta manera se evitarían extensas dilatorias en los procesos relacionados a contratos colectivos de trabajo, logrando así que se evite la vulneración al derecho a la Contratación Colectiva, ya que el Contrato Colectivo es la herramienta por la cual, tanto los trabajadores como los empleadores tienen la libertad de negociar libremente aquellos aspectos relacionados al trabajo que se encuentren realizando.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de www.lexis.com.ec

Borja, R. (10 de mayo de 2018). *CONTRATO COLECTIVO*. https://derechoecuador.com/contrato-colectivo/

Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral, Tomo II.* Buenos Aires.

CABANELLAS, G. (1997). *Diccionario Jurídico de Derecho Usual.* Buenos Aires –Argentina.: Editorial Heliasta.

Cabanellas, G. (2021). *Diccionario Jurídico Elemental.* Editorial Heliast.

Ciencias del Derecho. (2022). *Contrato Colectivo de Trabajo: Definición y características*. https://cienciasdelderecho.com/contrato-colectivo-de-trabajo/

CONGRESO NACIONAL. (22 de julio de 2020). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. www.lexis.com.ec

Diccionario Jurídico ESPASA. (1998). Madrid- España: Espasa-Calpe.

Ecuador, A. N. (2008). *Del Ecuador*. https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Constitucion-de-la-Republica.pdf

Enciclopedia jurídica. (2020). *Sindicato*. http://www.enciclopedia-juridica.com/d/sindicato/sindicato.htm

Flores, P. (2011). *ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO E IMPLEMENTACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN CONTRACTUAL COLECTIVAEN EL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN LATACUNGA.* https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/210/1/T-UTC-0238.pdf

Garrido, J. (2020). *Contrato colectivo de trabajo*. https://www.egafutura.com/glosario/contrato-convenio-colectivo-trabajo

GRANIZO, A. (2004). *LA FLEXIBILIDAD LABORAL, SU ORIENTACION Y REPERCUSION EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO ACTUAL*. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2513/1/T0293-MDE-Granizo-La%20flexibilidad.pdf

Guelmes Valdez, E. l., & Nieto Almeida, L. E. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Scielo, 7*(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004

Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (1 de Julio de 2020). Metodologías de investigación educativa. *Recimundo*, 163-173. http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860

Hernandez Mendoza, S. L., & Duans Avila, D. (5 de Diciembre de 2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9*(17).

Lopez, E. (2014). *LA NECESIDAD DE EXPEDIR UNA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO, EN RELACIÓN Al TIEMPO DE NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PARA QUE SE APRUEBE POR EL MINISTERIO DE LA LEY*.

Méndez, D. (18 de julio de 2019). *Definición de Trabajo*. https://www.economiasimple.net/glosario/trabajo

Pastén, K. (21 de Octubre de 2021). *Contrato colectivo de trabajo: Una guía sobre este tipo de convenios*. https://blog.nubox.com/empresas/contrato-colectivo-de-trabajo

Ramirez, J. (2008). *Manual de Derecho Laboral,*. México: Editorial Oxford S.A.

Rojas, R. (2007). *Teoría General del Derecho".* Edición 2da.

Tancara, C. (2020). La investigación Documental. *Scielo*.

Valleta, M. (2007). *Diccionario Jurídico.* Argentina.

ANEXOS

Formato de encuesta dirigida a los Trabajadores del GAD Municipal de Chillanes, Provincia de Bolívar

ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPEUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Tema: "La afectación al derecho de contratación colectiva en el GAD Municipal de Chillanes año 2021, por la falta de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo"

Objetivo: obtener información sobre el proceso de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo en el Cantón Chillanes.

1- ¿Conoce usted que el Sindicato General de Obreros Municipales es la Organización legalmente constituida que respalda a los trabajadores del GAD Chillanes?

SI ( ) NO ( )

2- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es el Derecho a la Contratación Colectiva?

SI ( ) NO ( )

3- ¿Tiene usted conocimiento sobre los derechos y garantías que se le reconocen al encontrarse trabajando en el GAD municipal de Chillanes?

SI ( ) NO ( )

4- ¿Conoce usted sobre el proceso de contratación colectiva que se está llevando entre el GAD Chillanes y el Sindicato de trabajadores?

SI ( ) NO ( )

5- ¿Conoce usted los beneficios que están reclamando en la suscripción del nuevo contrato colectivo la suscripción del contrato colectivo de Trabajo?

SI ( ) NO ( )

6- ¿Considera que la dilatoria en la suscripción al contrato colectivo constituye una vulneración al derecho a la Contratación Colectiva?

SI ( ) NO ( )

7- ¿Conoce las razones por las cuales hasta el momento no ha tenido lugar la firma del nuevo Contrato Colectivo de Trabajo?

SI ( ) NO ( )

8- ¿Considera que es beneficioso el encontrarme amparado al Contrato Colectivo de Trabajo?

SI ( ) NO ( )

9- ¿Cómo califica la actuación de las autoridades laborales al permitir la dilatoria en la firma del contrato colectivo?

Buena ( ) Mala ( )

10- ¿Considera que la falta de atención del empleador para la pronta suscripción del contrato colectivo genera afectación de sus derechos?

SI ( ) NO ( )

EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL GAD MUNICIPAL DE CHILLANES






CHILLANES


26

