



**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANÍSTICAS**

**CARRERA DE**

**DERECHO**

**TESIS DE GRADO**

**TEMA:**

**“LEY DEROGATORIA AL MANDATO  
CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO  
N° 1701, EN RELACIÓN AL CONTRATO  
COLECTIVO E IRRENUNCIABILIDAD DE  
DERECHO DE LOS TRABAJADORES DEL  
SECTOR PÚBLICO”**

Tesis presentada previa la obtención del título de abogadas.

**Autoras:**

Garzón Salazar Diana Carolina

Taipanta Serna Marcela Maribel

**Director:**

Dr. José Luis Endara

Latacunga – Ecuador  
Febrero 2011

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación al Contrato Colectivo e Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores del Sector Público”**, son de exclusividad de las autoras de este trabajo.

-----  
Srta. Garzón Salazar Diana Carolina

CC: 050325831-1

-----  
Srta. Taipanta Serna Marcela Maribel

CC: 050304721-9



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**HUMANÍSTICAS**

**Latacunga – Ecuador**

---

**AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación al Contrato Colectivo e Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores del Sector Público”**, de las señoritas Garzón Salazar Diana Carolina y Taipanta Serna Marcela Maribel, postulantes de la carrera de Abogacía, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para que sean sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, enero 2011.

EL DIRECTOR

-----

Dr. José Luis Endara P.

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios, por darnos la oportunidad de vivir y cumplir con las metas fijadas en nuestra vida y a la Universidad Técnica de Cotopaxi por permitirnos desarrollarnos intelectualmente.*

*Garzón Salazar Diana Carolina*

*Taipanta Serna Marcela Maribel*

## ***DEDICATORIA***

*A nuestra familia, por brindarnos el apoyo necesario para culminar esta anhelada profesión como es la “Abogacía”.*

*Garzón Salazar Diana Carolina  
Taipanta Serna Marcela Maribel*

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
AUTORÍA	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ESQUEMAS GRÁFICOS	xix
RESUMEN	xx
ABSTRACT	xxii
INTRODUCCIÓN	xxiv

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### CAPÍTULO I

#### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – JURÍDICO LA LEY DEROGATORIA AL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701

#### 1. DERECHO DEL TRABAJO

1.1.	Reseña Histórica.....	27
1.2.	Concepto de Derecho del Trabajo.....	37
1.3.	Características de Derecho del Trabajo.....	38
1.4.	Fundamento jurídico.....	39

#### 2. CONTRATACIÓN COLECTIVA

2.1.	Introducción.....	43
2.2.	Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.....	46
2.2.1.	Características del Contrato Colectivo.....	49
2.2.2.	Objetivos de la Contratación Colectiva.....	50
2.2.3.	Importancia del Contrato Colectivo.....	51
2.2.4.	Clasificación del Contrato Colectivo .....	52
2.3.	Partes que intervienen en el Contrato Colectivo de Trabajo.....	54
2.3.1.	Los Trabajadores.....	55
2.3.1.1.	De las Asociaciones de Trabajadores.....	55
2.3.1.2.	Constitución de las Asociaciones de Trabajadores.....	62

2.3.1.3. Clases de Organizaciones en el Ecuador.....	69
2.3.1.4. Sindicatos de Ecuador.....	73
2.3.2. Los Empleadores.....	75
2.3.2.1. De las asociaciones de Empleadores.....	75
2.3.2.2. Procedimiento de Constitución.....	76
2.4. Elaboración y Procedimiento de Negociación de Contratos Colectivos...	77
2.4.1. Elaboración y Contenido del Contrato Colectivo.....	77
2.4.2. Proceso de Negociación de Contratos Colectivos de Trabajo.....	79
2.4.3. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	82
2.5. Causa para la terminación del Contrato Colectivo.....	83
2.6. Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo.....	84
<b>3. MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701</b>	
3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	89
3.2. Convenios Esenciales de la OIT.....	91
3.3. Los Mandatos Constituyentes.....	94
3.4. Decretos Ejecutivos.....	99
3.5. Revisión Inconstitucional de Contratos Colectivos de Trabajo.....	101
3.5.1. Perjuicios de la Revisión de Contratos Colectivos.....	102
<b>CAPÍTULO II</b>	
2.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	105

2.2.	Posibles alternativas de interpretación de resultados.....	108
2.3.	Caracterización de la Institución y Empresa motivo de la Investigación.....	109
2.4.	<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	112
2.5.	<b>RESPUESTA A LAS PREGUNTAS CIENTÍFICAS</b> .....	173

### **CAPÍTULO III**

#### **3. TÍTULO DE LA PROPUESTA**

3.1.	Introducción.....	175
3.2.	Justificación.....	175
3.3.	Objetivos de la propuesta .....	176
3.5.	Desarrollo de la Propuesta de la Ley Derogatoria Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701.....	177

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	118
<b>Tabla 2:</b> Participación en la Revisión de	
Contratos Colectivos de Trabajo.....	119
<b>Tabla 3:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Solución	
Conflictos Colectivos.....	120
<b>Tabla 4:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Sindicales.....	121
<b>Tabla 5:</b> Derechos y Principios Laborales Vulnerados.....	122
<b>Tabla 6:</b> Conocimiento Garantías Sindicales Convenio N° 87 OIT.....	124
<b>Tabla 7:</b> Conocimiento Convenio N° 98 OIT Principios Sindicales.....	125
<b>Tabla 8:</b> Mandato N° 8 y Decreto N° 1701-Libertad de Contratación.....	126
<b>Tabla 9:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	127
<b>Tabla 10:</b> Derogación de la Disposición Tercera Mandato N° 8 y	
Decreto N° 1701.....	128
<b>Tabla 11:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	129
<b>Tabla 12:</b> Participación en la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	130
<b>Tabla 13:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales	

Solución Conflictos Colectivos.....	131
<b>Tabla 14:</b> Revisión Contratos-Vulnera Derechos Laborales.....	132
<b>Tabla 15:</b> Conocimiento Garantías Sindicales Convenio N° 87 OIT.....	133
<b>Tabla 16:</b> Conocimiento Principios Sindicales Convenio N° 98 OIT.....	134
<b>Tabla 17:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701- Garantiza Libertad Contratación...	135
<b>Tabla 18:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701- Garantiza Estabilidad Laboral.....	136
<b>Tabla 19:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	137
<b>Tabla 20:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y Decreto N° 1701.....	138
<b>Tabla 21:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.....	139
<b>Tabla 22:</b> Participación en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.....	140
<b>Tabla 23:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Solución Conflictos Colectivos.....	141
<b>Tabla 24:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Sindicales.....	142
<b>Tabla 25:</b> Derechos y Principios Laborales Vulnerados.....	143
<b>Tabla 26:</b> Conocimiento Garantías Sindicales Convenio N° 87 OIT.....	145
<b>Tabla 27:</b> Conocimiento Principios Sindicales Convenio N° 98 OIT.....	146

<b>Tabla 28:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701- Garantiza Libertad Contratación...	147
<b>Tabla 29:</b> Vulneración Principios Laborales Internacionales.....	148
<b>Tabla 30:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y Decreto N° 1701.....	149
<b>Tabla 31:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.....	150
<b>Tabla 32:</b> Participación en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.....	151
<b>Tabla 33:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Solución Conflictos Colectivos.....	152
<b>Tabla 34:</b> Derechos Laborales Vulnerados.....	153
<b>Tabla 35:</b> Conocimiento Garantías Sindicales Convenio N° 87 OIT.....	154
<b>Tabla 36:</b> Conocimiento Principios Sindicales Convenio N° 98 OIT.....	155
<b>Tabla 37:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701- Garantiza Libertad Contratación...	156
<b>Tabla 38:</b> Mandato N° 8 y Decreto N° 1701- Garantiza Estabilidad Laboral....	157
<b>Tabla 39:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	158
<b>Tabla 40:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y Decreto N° 1701.....	159

<b>Tabla 41:</b> Conocimiento de la Normativa Legal	
Revisión de Contratos Colectivos.....	162
<b>Tabla 42:</b> Mandato N° 8 - Decreto N° 1701 Constitucional o Inconstitucional..	163
<b>Tabla 43:</b> Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 Vulneran Derechos Adquiridos...	164
<b>Tabla 44:</b> Determinación de Excesos Existió Dialogo Social.....	165
<b>Tabla 45:</b> Privilegios Exagerados Atentan Contra Interés General.....	166
<b>Tabla 46:</b> Mandato N° 8 Decreto N° 1701-Garantiza Estabilidad Laboral.....	167
<b>Tabla 47:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	168
<b>Tabla 48:</b> Expedición de Decretos Continuos Solución	
Vulneración Principios Constitucionales.....	169
<b>Tabla 49:</b> Mandato N° 8 - Decreto N° 1701 Reforma Parcial –	
Derogación Total.....	170
<b>Tabla 50:</b> Aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 se rige	
Orden Jerárquico Art. 425 Constitución.....	171
<b>Tabla 51:</b> Ley Derogatoria Beneficiará Sindicatos de Trabajadores.....	172

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	118
<b>Gráfico 2:</b> Participación en la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	119
<b>Gráfico 3:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales	
Solución Conflictos Colectivos.....	120
<b>Gráfico 4:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales Sindicales.....	121
<b>Gráfico 5:</b> Derechos y Principios Laborales Vulnerados.....	122
<b>Gráfico 6:</b> Conocimiento Garantías Sindicales	
Convenio N° 87 OIT.....	124
<b>Gráfico 7:</b> Conocimiento del Convenio N° 98 OIT	
Principios Sindicales.....	125
<b>Gráfico 8:</b> Mandato N° 8 - Decreto N° 1701 Garantiza	
Libertad de Contratación.....	126
<b>Gráfico 9:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	127
<b>Gráfico 10:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y	
Decreto N° 1701.....	128
<b>Gráfico 11:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	129

<b>Gráfico 12:</b> Participación en la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	130
<b>Gráfico 13:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales	
Solución Conflictos Colectivos.....	131
<b>Gráfico 14:</b> Proceso Revisión Contratos	
Vulnera Derechos Laborales.....	132
<b>Gráfico 15:</b> Conocimiento Garantías Sindicales Convenio N° 87 OIT.....	133
<b>Gráfico 16:</b> Conocimiento Principios Sindicales Convenio N° 98 OIT.....	134
<b>Gráfico 17:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Garantiza Libertad Contratación..	135
<b>Gráfico 18:</b> Mandato N°8-Decreto N° 1701GarantizaEstabilidad Laboral.....	136
<b>Gráfico 19:</b> Vulneración Principios Laborales Internacionales.....	137
<b>Gráfico 20:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y	
Decreto N° 1701.....	138
<b>Gráfico 21:</b> Conocimiento Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	139
<b>Gráfico 22:</b> Participación en la Revisión de	
Contratos Colectivos de Trabajo.....	140
<b>Gráfico 23:</b> Conocimiento Garantías Constitucionales	
Solución Conflictos Colectivos.....	141
<b>Gráfico 24:</b> Conocimiento de las Garantías Constitucionales	

Sindicales.....	142
<b>Gráfico 25:</b> Derechos y Principios Laborales Vulnerados.....	143
<b>Gráfico 26:</b> Conocimiento de las Garantías Sindicales	
Convenio N° 87 OIT.....	145
<b>Gráfico27:</b> Conocimiento de los Principios Sindicales	
Convenio N° 98 OIT.....	146
<b>Gráfico 28:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Garantiza	
Libertad Contratación.....	147
<b>Gráfico 29:</b> Vulneración Principios Laborales Internacionales.....	148
<b>Gráfico 30:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N°8 y	
Decreto N° 1701.....	149
<b>Gráfico31:</b> Conocimiento de la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	150
<b>Gráfico 32:</b> Participación en la Revisión de Contratos	
Colectivos de Trabajo.....	151
<b>Gráfico 33:</b> Conocimiento de las Garantías Constitucionales	
Solución Conflictos Colectivos.....	152
<b>Gráfico 34:</b> Derechos Laborales Vulnerados.....	153
<b>Gráfico 35:</b> Conocimiento de las Garantías Sindicales	
Convenio N° 87 OIT.....	154

<b>Gráfico 36:</b> Conocimiento de los Principios Sindicales	
Convenio N° 98 OIT.....	155
<b>Gráfico 37:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Garantiza la	
Libertad Contratación.....	156
<b>Gráfico 38:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Garantiza la	
Estabilidad Laboral.....	157
<b>Gráfico 39:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	158
<b>Gráfico 40:</b> Derogación de la Disposición Transitoria Tercera Mandato N° 8 y	
Decreto N° 1701.....	159
<b>Gráfico 41:</b> Conocimiento Normativa Legal Revisión de	
Contratos Colectivos de Trabajo.....	162
<b>Gráfico 42:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Constitucional o	
Inconstitucional.....	163
<b>Gráfico 43:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Vulnera Derechos Adquiridos.....	164
<b>Gráfico 44:</b> Determinación de Excesos Existió Dialogo Social.....	165
<b>Gráfico 45:</b> Privilegios Exagerados Atentan Contra Interés General.....	166
<b>Gráfico 46:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Garantiza la	
Estabilidad Laboral.....	167
<b>Gráfico 47:</b> Vulneración de Principios Laborales Internacionales.....	168
<b>Gráfico 48:</b> Expedición de Decretos Continuos Solución	

Vulneración Principios Constitucionales.....	169
<b>Gráfico 49:</b> Mandato N° 8-Decreto N° 1701 Reforma Parcial –	
Derogación Total.....	170
<b>Gráfico 50:</b> Aplicación del Mandato N° 8-Decreto N° 1701 se rige al	
Orden Jerárquico Art.425 Constitución.....	171
<b>Gráfico 51:</b> Ley Derogatoria Beneficiará Sindicatos de Trabajadores.....	172

## ÍNDICE DE ESQUEMAS GRÁFICOS

<b>Esquema Gráfico 1:</b> Trámite de Visto Bueno.....	84
<b>Esquema Gráfico 2:</b> Trámite del Desahucio.....	86
<b>Esquema Gráfico 3:</b> Trámite del Pliego de Peticiones.....	87
<b>EsquemaGráfico3.1:</b> Integración Tribunal de Conciliación y Arbitraje.....	88



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**HUMANÍSTICAS**  
**Latacunga – Ecuador**

---

**TEMA:**

**“LEY DEROGATORIA DEL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y  
DECRETO EJECUTIVO N° 1701, EN RELACIÓN AL CONTRATO  
COLECTIVO E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”**

**Autoras:**

Garzón Salazar Diana Carolina

Taipanta Serna Marcela Maribel

**RESUMEN**

El tema objeto de la presente investigación abarca un estudio minucioso sobre los Principios y Derechos Laborales que rigen la relación obrero – patronales dentro del régimen Laboral Colectivo, mismos que se hallan reconocidos y garantizados en la Constitución de la República del Ecuador, en los Convenios y Tratados Internacionales y en las Leyes laborales.

Como base de regulación a esta Relación Laboral, tenemos el Principio y Derecho de Asociación reconocido en favor de las personas trabajadoras, mismo que se extiende a los empleadores, este principio es importante ya que tanto trabajadores como empleadores son partes actoras dentro de la celebración de Contratos Colectivos de trabajo, y cuya intervención se da mediante la representación que asume la Asociación de Trabajadores contratistas y de ser el caso la Asociación de Empleadores. Debiendo tener en cuenta que este derecho está íntimamente ligado al Derecho de Libertad de Asociación, es decir que se les reconoce tanto a trabajadores como a empleadores la posibilidad de afiliarse a las organizaciones de su elección y desafilarse libremente de ellas de ser su decisión.

Para establecer la Relación Laboral existente entre las asociaciones de trabajadores y empleadores de ser el caso, surge un nexo que lo se lo encuentra en la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o asociaciones de empleadores, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Dentro del Proceso de Transición en el que se halla el Ecuador, la Asamblea Constituyente como Órgano Legislativo, con el objetivo de regular la relación laboral establecida mediante los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados en las Instituciones Públicas, emitió el Mandato Constituyente N° 008, que en su Disposición Transitoria Tercera ordena se realice una Revisión Obligatoria de las cláusulas de dichos contratos, con la finalidad de eliminar las cláusulas que a su consideración son privilegios y excesos desmedidos que atentan el interés general. No conforme con este mandato, el Poder Ejecutivo expide el Decreto Ejecutivo N° 1701, con el cual pretende extender la lista de cláusulas que han de ser suprimidas por considerarse excesos, decreto que en esencia y desde su expedición es inconstitucional.

Tanto el Mandato Constituyente N° 008 como el Decreto Ejecutivo N° 1701, atentan de una manera desmedida los derechos inherentes a los trabajadores, situación que se da por la falta de aplicación de la normativa constitucional al no realizarse el respectivo diálogo social como lo establece el Art. 326 numeral 10 de la Constitución, irrespetando de esta forma el Principio de Supremacía Constitucional. Esta violación ha traído consigo la vulneración e irrespeto de otros Principios Constitucionales que regulan la relación laboral colectiva, siendo estos: el de Intangibilidad e Irrenunciabilidad de derechos laborales, la libertad de contratación, libertad de organización, y principio de autonomía de la voluntad.

## **ABSTRAC**

The subject of this research covers a detailed study on Fundamental Principles and Rights at Work that govern labor - management relations within the collective labor arrangements, ones who are recognized and guaranteed in the Constitution of the Republic of Ecuador, the conventions and International Treaties and labor laws.

As a basis for regulation of this Labour Relations, we have the principle and right of association recognized for working people, it extends to employers, this principle is important because both workers and employers are plaintiffs in the celebration Collective labor contracts, and whose action is given by the representation that assumes the Association of Workers and contractors if appropriate, the Association of Employers. Should be noted that this right is closely linked to the Law on Freedom of Association, is they are recognized as both workers and enable workers to join organizations of their choice and leave the union freely of them to be their decision.

To establish the employment relationship between workers and employers associations to be the case, there is a link that is found in the figure of the collective bargaining agreement, which is an agreement between one or more trade unions and a or more employers or employers' associations, to establish the conditions under which work must be paid in a particular branch of industry and made mandatory in one or several states, in one or several economic areas that encompass one or more of such institutions, or across the country.

Within the transition process which is Ecuador, the Constituent Assembly as a legislative body, in order to regulate the employment relationship is established by the collective bargaining agreement concluded in Public Institutions, issued Constituent No. 008, which Third Temporary your order is made a mandatory review of the terms of such contracts, in order to remove the clauses for consideration are unconscionable privileges and excesses that threaten the public interest. Not satisfied with this mandate, the Executive issued Decree N° 1701, which aims to extend the

list of terms that must be suppressed as excessive, and essentially decree since it was issued is unconstitutional.

Both Constituent No. 008 and Decree N° 1701, violate a manner disproportionate inherent rights of workers, a situation that is given by the non-application of constitutional law at the absence of the respective social dialogue as set forth in Article 326 section 10 of the Constitution, thus disregarding the principle of constitutional supremacy. This violation has resulted in the violation and disregard of other constitutional principles governing collective labor relations, these being: the intangibility and indispensable labor rights, freedom of contract, freedom of organization, and the principle of autonomy.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis que tiene por tema: **“Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación al Contrato Colectivo e Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores del Sector Público”**, se origina con la necesidad de precautelar la aplicación y respeto de Principios Laborales reconocidos constitucional e internacionalmente a favor de los trabajadores sujetos al Régimen de Contratación Colectiva de Trabajo, que se halla bajo el Proceso de Revisión de Contratos que se rige por normas impuestas autoritariamente, mismas que en su esencia son contradictorias a las disposiciones constitucionales.

En el proceso de transición en el que se halla inmerso nuestro país a raíz de la expedición de la nueva Carta Magna de fecha 20 de octubre del 2008, se expiden mandatos, leyes y decretos ejecutivos, que si bien esta normativa legal se encuentra dentro de la legislación es nueva; pero esto no da motivo a que dentro de su contexto se desconozca ciertos principios del Derecho Laboral como la intangibilidad de derechos, ya que estos no se pueden tocar ni disminuir, tan solo están propensos a ser regulados pero esta norma procurar eliminar estos beneficios que los consiguieron por una serie de luchas sindicales.

Los mandatos tienen un carácter extraordinario en el país pero deberían haber desaparecido cuando entró en vigencia la Constitución, situación que por no acatarse actualmente da lugar que el Ecuador sea el único país que tiene mandatos y Constitución con igual jerarquía normativa. Por consiguiente se está dejando obsoleto y sin importancia lo dispuesto en el Art. 424 de la Carta Magna, en virtud de que tanto mandatos como decretos ejecutivos son jerárquicamente inferiores, y por tanto sus disposiciones deben sujetarse a las Garantías Constitucionales y no pueden ser contradictorias a ellas.

Con lo expuesto en el párrafo anterior, se determina cuán importante es el desarrollo de la presente tesis investigativa; este tema es nuevo ya que permite establecer

y detener la violación de los derechos adquiridos y reconocidos constitucionalmente en los contratos colectivos celebrados en el sector público que se hallan en vigencia.

Por lo tanto la investigación realizada está orientada a proporcionar bases legales que permitan defender los derechos adquiridos por los trabajadores con lo cual se permitirá mejorar las condiciones laborales y de vida diaria de los mismos y sus familias. Tiene como fundamento el estudio y análisis de contenidos teórico-jurídicos relacionados directamente con el tema objeto de estudio, permitiendo a las tesis establecer las causas directas que generan la violación de derechos laborales dentro del Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo en el Sector Público.

En esta investigación es necesario recopilar información de los sectores directamente involucrados como son: los trabajadores que laboran en el Ilustre Municipio de Latacunga y en ELEPCO, quienes se hallan bajo el régimen Laboral Colectivo en un número de 14 y 19 respectivamente, así también de los Procuradores Síndicos de las mentadas instituciones. Además se solicitó la colaboración de la Sra. Inspectora de Trabajo de Cotopaxi Dra. Belén Bedón, del Dr. Jorge Vásquez especialista en el estudio del Régimen Colectivo de Trabajo y de los señores Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Latacunga, por estar relacionados directamente con los cambios legislativos en este proceso de transición, mismos que han proporcionado información de gran importancia y ayuda al desarrollo de la presente investigación, que es de tipo No Experimental por cuanto no se existe manipulación de variables, complementándose con la aplicación de métodos analítico-Sintético que permitió sintetizar y analizar cada uno de los derechos laborales que se han visto vulnerados en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, por la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato 8 y Decreto 1701, y el método histórico-lógico que favoreció el estudio del procedimiento histórico de los Sindicatos de Trabajadores, por cuanto fueron utilizados para establecer y determinar las causas y derechos que han sido vulnerados con la aplicación del Mandato 8 y Decreto 1701, en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

Se exponen técnicas de investigación empleadas como: la observación del problema en contexto natural, entrevista a autoridades y personas involucradas en el tema de estudio y encuestas aplicadas a los trabajadores y empleadores que da como resultado una selecta información misma que es procesada e interpretada con ayuda de la estadística descriptiva.

La investigación se halla técnicamente expuesta en tres capítulos que permiten el correcto desarrollo cronológico del tema objeto de estudio.

El Capítulo I, comprende la Fundamentación Teórica-Jurídica en la cual se detallan minuciosamente la información tanto doctrinaria como jurídica relativa al tema.

El Capítulo II, contiene el Análisis e Interpretación de los Resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de investigación a los diversos componentes de la unidad de estudio, que proporcionaron información de suma importancia para la consecución de la presente tesis. En el cual se refleja la arbitrariedad a los derechos adquiridos y reconocidos constitucionalmente a los trabajadores ya que son parte de la negociación colectiva de acuerdo a lo que se consideró en el análisis respecto a la Contratación Colectiva.

El Capítulo III, se refiere específicamente a la Propuesta Alternativa a la Solución del Problema, que en el presente caso es el desarrollo de una Ley Reformatoria a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato 8 y la consecuente derogación al Decreto 1701, con lo cual se procura suspender la inobservancia y violación de los principios y derechos laborales que por la aplicación de normas inconstitucionales se hallan vulnerables y así contribuir a garantizar cada uno de los derechos y principios laborales fundamentales como: “Obligatoriedad del Trabajo, Remuneración Justa, Estabilidad Laboral, Seguridad e Higiene, Derechos del Buen Vivir” “Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, Libertad de Asociación”, dentro de la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

# CAPÍTULO I

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA – JURÍDICO

### La Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701

#### *1.- DERECHO DEL TRABAJO*

##### *1.1.- Reseña Histórica.-*

El enfoque que se va a dar a este tema tiene como propósito principal, introducirnos en el estudio del conocimiento del Derecho Laboral. El “Derecho del Trabajo” o “Derecho Laboral” tiene muchas definiciones de las cuales se desprenden diferentes elementos y conceptos que influyen en las concepciones políticas del Estado, y cuyas normas afectan o benefician a las clases sociales y a los grupos obreros.

La Historia es la base para entender el presente, para lo cual realizaremos un repaso muy conciso de la evolución del Trabajo; el derecho al trabajo se originó a lo largo de la historia, cuando como seres humanos modificamos nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida, es así que el trabajo aparece desde que el hombre ocupa el mundo.

De esta manera el hombre a modo de superación, realiza todo tipo de tareas a base de su trabajo y empleando recursos, es decir una serie de esfuerzos físicos e intelectuales teniendo en cuenta que el trabajo si bien supone un esfuerzo individual y este a su vez al requerir para su realización algún tipo de ayuda o cooperación tiende a constituirse en un esfuerzo colectivo, circunstancia por la cual se da paso a la formación de la familia como la primera organización humana para luego dar paso a la formación de los primeros centros urbanos y ciudades.

A inicios de la Edad Media tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres, pero con la expansión del imperio romano se introduce la esclavitud, lo cual genera el rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual dando prioridad al ocio como un elemento significativo de una vida moral y digna.

Así aparecen dos grandes grupos de trabajadores: los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos, circunstancia que degrada a las personas pues eran considerados como cosas, por lo que el trabajo era considerado denigrante y despreciativo, el trabajo no podía en ese entonces establecerse como un Derecho en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado legalmente, no había Derecho del Trabajo.

A falta de esta regulación muchos hombres libres, plebeyos, que se reunían en gremios y asociaciones de tipo fraternal, obtienen grandes logros frente al Estado para beneficio de sus integrantes, de los cuales podemos destacar: la Ley Cornelia la misma que les concedió acciones civiles para reclamar en caso de falsificaciones de las "sigilla" o marcas de sus productos y la Ley de las XII Tablas que reconoció sus derechos y obligaciones.

El trabajo de los hombres libres en Roma se hallaba incluido en casi su totalidad en la denominada *locatio conductio operarum*, que era un arrendamiento de servicios. José Carro lo define como "el servicio personal de una determinada persona (locator), que bajo las órdenes e instrucciones de otro (conductor), realiza un trabajo por cuenta de ésta."

Posteriormente con la caída del Imperio Romano e invasión de los monjes católicos romanos se comienza a mostrar una cultura y con ella surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante y exclusivo del esclavo, considerando a su vez "El ocio es el enemigo del alma" de lo que se desprende una idea muy importante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades y en beneficio de su familia"

A medida que las sociedades se hicieron más complejas en cuanto a su organización, la variedad de actividades humanas se multiplicaron y la división y especialización del trabajo aumento notablemente; un ejemplo de esto es que apareciendo divisiones jerárquicas entre trabajadores que realizaban una misma labor, como en los gremios de artesanos medievales, que comenzaron hacer diferenciaciones entre maestros, oficiales y aprendices; el importante incremento del comercio, las rutas comerciales y la especialización, como también la necesidad de obtener un permiso para el ejercicio de su actividad y privilegios de mercado, fueron los hechos que sentaron una base para el comienzo de las agrupaciones de mercaderes y artesanos, es decir los gremios.

Las corporaciones o gremios se constituyen como una forma para escapar de la dependencia del señor feudal y se basan en la unión de distintos aldeanos de acuerdo a su oficio, estos gremios estaban bien organizados, lo componían el maestro, los oficiales que podríamos decir que eran trabajadores asalariados, y los aprendices; tenían estatutos que regulaban su proceder, incluso existía un control del trabajo.

Las *Cofradías* son una especie muy importante de estos gremios, reúnen en su seno a personas de diversos oficios a modo de una familia con un claro objetivo religioso pero además brindan a sus miembros protección y ayuda en casos de necesidad, por lo tanto según afirma el Dr. Jorge Vásquez: “Las cofradías establecieron las bases de la seguridad social.”

Con la aparición de gremios el trabajo forzoso se constituyó en un régimen general e incluso fue considerado desde la perspectiva religiosa como un castigo, frente a esta realidad la Iglesia Católica, buscó en la publicación de sus encíclicas y bajo el manto de la evangelización abolir esta concepción y forjar el pensamiento de lo importante es el trabajo, que con el pasar de los tiempos se consideró como una forma de dignificación que permitía la convivencia pacífica y digna con los habitantes de su comunidad.

Uno de los logros importantes que se dio a raíz de la promulgación de encíclicas fue la *Rerum Novarum* o mejor llamada: de La Cuestión Obrera en la que se empieza

hacer énfasis en considerar que a igual trabajo igual remuneración, se origina la noción de constituir las primeras agrupaciones asociativas de trabajadores que posteriormente dará origen a lo que hoy conocemos como Asociaciones de Trabajadores.

Finalizada esta etapa se da inicio la edad moderna de la cual se puede rescatar dos aspectos importantes:

1. Surgimiento del jornalero, pues la mayoría de cuantos trabajan lo hacían de esa manera; como manifiesta Carro: *“El contrato de trabajo se hacía prácticamente día por día; si se trabaja se cobra, si no se trabaja no se recibía salario”*.

2. Aparece la figura del empresario quien aporta su capital para el establecimiento de la fábrica, se van dando aglomeraciones humanas, ya sea de familias de los asalariados o buscando ser quien más tarde de lugar a los grupos proletarios.

El cambio que se produce en la Historia Moderna de Europa por el cual se desencadena el paso desde una economía agraria y artesana a otra dominada por la industria y la mecanización es lo que denominamos Revolución Industrial.

La Revolución Industrial, se ubica por el año de 1775 y divide al trabajo y su legislación en dos etapas: el antes y el después. Los cambios que trajo consigo son de tal magnitud, que en pocas décadas la concepción del trabajo cambia totalmente, haciéndose por lo tanto necesaria la aparición de una legislación laboral independiente.

La máquina de vapor, permitió reducir el personal y acelerar la producción, la iluminación que ayudo a prolongar las jornadas de trabajo y el auge del comercio sobre todo con América, trae consigo más materia prima, son entre otros, la chispa que dispara esta revolución y que trajo una nueva organización social y sobre todo laboral.

Al establecerse la libertad de trabajo y contratación de las personas, surgen inmediatamente las figuras del *obrero* y el *patrono* en la relación laboral. Pero esta relación necesitaba un nexo, que lo encuentra en la figura del *contrato*, ahora sí en su concepción actual, que la regulará.

El principio de la autonomía de la voluntad que en el ámbito de los contratos establecían los códigos civiles, sólo en apariencia propiciaba la libertad y la igualdad en los contratos laborales, más en realidad, la desigualdad económica tan profunda entre los contratantes generaba también la desigualdad social, política y jurídica como señala Mario de la Cueva (1938), uno de los más grandes conocedores del Derecho Laboral en América Latina. Que el liberalismo individualista no cayó en cuenta que “entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata; la libertad no conduce por si sola a la igualdad, la desigualdad en cambio, sí conduce a la pérdida de la libertad.”

Igual de contundente es la expresión de BERDIAEFF, Nicolás; *Le christianisme et la lutte des classes*, Ed. Demain, Paris 1932: “*si el obrero está sometido a tratamientos degradantes, si se le exige una labor difícil de realizar bajo pena de ser privado del trabajo, y por consiguiente de verse irremisiblemente lanzado a la miseria y, sin embargo su trabajo es considerado como libre puesto que puede abandonarlo a su antojo, hay en esto un caso de coacción espantosa y su libertad no es más que ilusoria*”.

En efecto, al entraren decadencia el régimen corporativo, la asociación gremial, y las cofradías de artesanos, los trabajadores quedaron aislados, desvinculados entre sí, era una lucha contra el Estado liberal, pero antes estaba la lucha contra las máquinas; la máquina no sólo entraba en competencia con la habilidad de los trabajadores manuales, sino que los desplazaba. La reacción de muchos obreros fue violenta: destruir las máquinas y quemar las fábricas.

Pero en esta etapa se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros; pues era considerado como un atentado contra la libertad en general y en contra la libertad de

trabajo particular, en la Declaración de Derechos del Hombre y la Ley Chapal de 1791, se impone sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros, *coartando y limitando de esta manera el derecho y libertad de organización de los trabajadores* consagrado hoy en el artículo 326, numeral 7, de la Constitución.

Sin embargo la prohibición legal no frenó estas acciones: surgió, el movimiento luddista (de Nedd Ludd, dueño de unas fábricas textiles), lo que ocasionó que se promulgara una nueva ley en 1812, por la que se imponía la pena de muerte al que destruyera una máquina.

Ante una situación tan inhumana y opresora no se hicieron esperar las primeras protestas e intentos de huelga; Inglaterra, fue el primer país en el que se dio la Revolución Industrial, pero la ironía inglesa resultó cruel.

Las represiones a los obreros se extendieron a América en las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886, en la ciudad de Chicago, con ocasión de una huelga en la planta McCormick por la que se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas, se suscitaron violentos enfrentamientos en los que resultaron seis policías muertos y más de sesenta personas heridas. Muchos obreros fueron aprehendidos, pero sólo ocho se llevaron a juicio, cinco fueron sentenciados a pena de muerte, “*los mártires de Chicago*”; más injusta y sin ninguna repercusión positiva fue la masacre, en 1906, de 23 mineros de Cananea (Sonora, México) bajo el fuego de tropas americanas, ellos pedían cinco pesos de salario por ocho horas de trabajo, en lugar de tres pesos por 16 horas de trabajo de los hombres y 15 de las mujeres.

Surge el capitalismo como resultado de estas realidades, tiene como base las ideas del liberalismo, sobre todo del propugnado por Adam Smith, y cuyo fin fue la búsqueda de la riqueza. Este exceso de libertades sin control y este fin demasiado egoísta, en las relaciones laborales, trae consigo consecuencias como las que señalamos a continuación:

1. Imposición de condiciones por parte del patrono, lo cual genera que los empleos sean pocos en relación a las personas que buscaban uno y el patrono puede imponer sus condiciones.
2. Condiciones de trabajo indignas debido a que se trabajaba hasta 18 horas diarias, sin salubridad y sin protección contra accidentes.
3. Empleo de las medias fuerzas, con lo cual al patrono le resulta más lucrativo contratar a mujeres y niños para que realicen las tareas de la fábrica.

A consecuencia de estas desigualdades, surge la llamada "*Cuestión Social*", a la cual muchos tratan de dar soluciones, pero son dos las principales corrientes que se dedican netamente a buscar solución a estas desigualdades:

El Marxismo – Socialismo, que busca la igualdad social, mediante la lucha de clases, a fin de que los obreros tomen el poder y se eliminen los anteriores privilegios y clases.

El Catolicismo Social, que reconcilia al evangelio con los problemas sociales, propugnando una justicia social sin necesidad de enfrentamientos entre clases. Surge la Doctrina Social de la Iglesia.

Con el Tratado de Paz de Versalles (1919) que puso fin a la Primera Guerra Mundial, se inicia efectivamente la disciplina que hoy conocemos con el nombre de Derecho del Trabajo, rama distintiva de las ciencias jurídicas, desprendida del Derecho Civil; e impulso la necesaria reivindicación del mundo laboral, en este tratado se estableció principios universales y esenciales respecto del hombre que trabaja, los principales son:

1. El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio.
2. Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios.
3. Pago de salarios dignos.

4. Jornadas de 8 horas diarias o 48 semanales.
5. Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas.
6. Abolición del trabajo infantil.
7. Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo.
8. Igual salario, o igual valor de trabajo para ambos sexos.
9. Tratamiento equitativo para los trabajadores en cada país.
10. Servicio de inspección laboral en cada Estado con participación de la mujer.

Uno de los alcances más benéficos para el sector laboral se da con el surgimiento de la OIT la misma que fue creada por el Tratado de Versalles (parte XIII) y desde 1919, superando la Segunda Guerra Mundial.

En 1945 la Organización de las Naciones Unidas la integró como un Organismo especializado; desde ese momento especialmente se empeña en el perfeccionamiento del Derecho Internacional del Trabajo, en lo posterior por el año de 1969 la OIT recibió el premio Nobel de la Paz, en reconocimiento a su ardua labor como lo es el de precautelar el respeto y ejercicio plenos de los derechos de los trabajadores.

La evolución del trabajo específicamente en el Ecuador se ve detallada desde el periodo incaico, en el cual la organización social y laboral estaba claramente definida; lo que la tierra producía se dividía en tres porciones: la primera para el inca, y los sacerdotes, la segunda para el trabajador y una tercera que se guardaba como reserva para casos de necesidad.

En la época de la Colonia, se inicia una sistemática explotación del indígena, a fin de conseguir todo el lucro posible, lo cual era permitido debido a la distancia que separa a la metrópoli y a la falta de control de la actividad laboral.

En lo principal se dictan la “Ley de Indias”, con lo que se organizan tres sistemas productivos: las mitas, los obrajes (fábricas textiles) y las encomiendas que fueron formas de esclavizar a los indígenas y hacerlos trabajar por algo o nada a cambio.

En la época Republicana, la independencia trae consigo un cambio más de forma que de fondo en el campo laboral, el sistema de explotación se mantiene; la gran masa laboral, lo constituyen campesinos, obreros, artesanos, etc., que viven en condiciones de extrema pobreza, insalubridad y analfabetismo. Estos se dividen entre el trabajo en los latifundios y el trabajo en las ciudades.

Dos hechos importantes se dan durante el Siglo XIX, que marcaron al mundo laboral:

- La Manumisión de los Esclavos, dictada el 18 de septiembre de 1852; en el gobierno de José María Mariano Segundo de Urbina y Viteri (19 de marzo de 1808 – 4 de septiembre de 1891), quien fue Presidente de Ecuador desde el 13 de julio de 1851 hasta el 16 de octubre de 1856, siendo el pionero en abolir la esclavitud en Ecuador.
- La revolución liberal, que se gestionó durante medio siglo y triunfó en 1895, en el gobierno de José Eloy Alfaro Delgado (25 de junio de 1842 - 28 de enero de 1912), quien fue el líder de la revolución liberal ecuatoriana (1895 - 1924) y Presidente de la República del Ecuador en dos ocasiones en períodos que comprenden entre 1897 a 1901 y 1906 a 1911; por su rol central en las batallas de la revolución y por haber combatido al conservadorismo por casi 30 años, es conocido como el *Viejo Luchador*.

En el año 1916, el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, sanciona la primera Ley Laboral Ecuatoriana, regulando la jornada de trabajo, estableciendo un máximo de 8 horas diarias, 6 días a la semana.

El Gobierno del Dr. Isidro Ayora marca el verdadero inicio de la legislación laboral, pues se dictaron leyes y se crearon instituciones fundamentales para el Trabajo, así:

- Se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo (1925).

- Es creada La Inspección del Trabajo.
- Surge la Junta Consultiva del Trabajo.
- Se crea la Caja del Seguro, con lo que inicia el sistema de Seguridad Social en el Ecuador.

Se dictan cuerpos legales como:

- Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo
- Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo
- Ley de duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal
- Ley de Desahucio del Trabajador
- Ley de Responsabilidad por Accidentes del Trabajo

La autora ecuatoriana Isabel Robalino Bolle en su libro *"Manual de Derechos del Trabajo"* 1992, relata que la huelga del 15 de noviembre de 1922, en la ciudad de Guayaquil, constituye una fecha clave dentro del sector laboral ya que esta dio paso al nacimiento del Sindicalismo moderno y la toma de conciencia de los trabajadores de su capacidad de influencia en lo económico y políticas.

Es en 1929 cuando por primera vez la Constitución ecuatoriana protege al trabajo y su libertad; en los siguientes años se van modificando estas leyes de acuerdo a las necesidades, a la vez que surgen otras como la Ley Orgánica del Trabajo (1936).

Se crea la Institución del Visto Bueno, para los despidos legales y el Consejo Técnico del Trabajo, mismo que fue dictado mediante decreto de 1936 regulando de esta manera el Visto Bueno y poniendo limitaciones al desahucio, pero es el 5 de Agosto de 1938, la fecha oficial del nacimiento del Código de Trabajo ecuatoriano. A decir de Larrea Holguín: *"Este importantísimo instrumento jurídico ha dado a nuestro país las bases para una convivencia cívica, ordenada, pacífica y justa, ha permitido el desarrollo económico y sobre todo ha aplicado los principios de la justicia social"*.

El Código Laboral data del año 1938 (gobierno del General Alberto Enríquez Gallo (1937)), ha sufrido diferentes reformas y su última codificación es del año 2005.

### ***1.2. Concepto de Derecho del Trabajo.-***

Son numerosos los conceptos sobre el derecho del trabajo que podemos encontrar con los tratadistas, entre ellas tenemos:

- El autor Bernardo de Quiroz define al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas orientadas a organizar justamente la estructura económico-social en todos los aspectos que se refieren al trabajo, como una forma de garantizar la plenitud de sus derechos.
- DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II.- Editorial Porrúa.- México./ VÁSQUEZ Jorge; *DERECHO LABORAL COLECTIVO*; Primera Edición 2009; Editorial Cevallos; Quito – Ecuador, señala que el derecho del trabajo “*es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital; siendo así el derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre a la existencia y el derecho colectivo del trabajo es su envoltura creadora y aseguradora ”*

De estos conceptos sobre el Derecho del Trabajo, podemos resumir lo siguiente:

1. Es un conjunto de normas jurídicas laborales.
2. Las normas laborales son imperativas, es decir de cumplimiento obligatorio, ya que son impuestas por el Estado.
3. Regula las relaciones de trabajo bajo relación de dependencia, entre trabajador y empleador. Es decir, reglamenta las obligaciones y derechos entre estos dos sujetos de la relación laboral.
4. Regula las relaciones de trabajadores y empresarios con el Estado.

5. Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas, entre otros; regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.

El Art. 1 del Código del Trabajo, nos trae una definición implícita cuando nos habla del ámbito de aplicación establece que *“es el que regula las relaciones entre patronos y trabajadores y se aplica a las diversas modalidades y condiciones del trabajo”*.

### ***1.3. Características de Derecho del Trabajo.-***

El Derecho del Trabajo al constituirse en un derecho universal en beneficio y amparo de las personas, posee las siguientes características:

- Son *“derechos de prestación”* los mismos que demandan un Estado intervencionista y redistributivo, que garantice a todos los ciudadanos un mínimo de bienestar.
- Son derechos universales, en virtud de que los tienen todas las personas, independientemente de que hagan uso de este derecho o no.
- La finalidad de este derecho social es el de satisfacer las necesidades humanas básicas, considerándose como necesidades básicas aquellas que, si no son satisfechas, privan al hombre de su condición de agente libre (educación, trabajo, salud, etc.).
- Son evolutivos, ya que estos derechos evolucionan junto con el ser humano.
- Son derechos fundamentales, es decir son considerados derechos naturales del hombre y básicos para poder vivir en un ambiente de bienestar, es decir obedecen al interés general.
- Es protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.
- Es un derecho especial, debido que se aplican las normas de derecho del trabajo sobre las del derecho civil.

- Es autónomo, porque tiene autonomía científica, legislativa y didáctica.
- Respecto al trabajo autónomo es necesario expresar que el trabajo que regula el Código de Trabajo no es todo el trabajo humano; queda fuera del alcance el trabajo benévolo, el familiar y el trabajo autónomo.

El trabajo autónomo es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia: el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo; el trabajador autónomo no trabaja sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo; el trabajador protegido por la Legislación Laboral y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración.

El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:

- Trabajar en una organización ajena.
- Trabajar bajo el riesgo de otro.

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:

- Técnico, ya que somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador.
- Económico porque no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa.
- Jurídico, es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa.

#### ***1.4. Fundamento Jurídico.-***

Sobre el subtema Derecho del Trabajo, las tesis consideran que es necesario fundamentar cuán importante es este derecho para los ciudadanos exponiendo que:

- Como primera consideración cabe señalar que el trabajo es un derecho reconocido y garantizado por el Estado a través de la Constitución de la República del Ecuador, que entró en vigencia el 20 de octubre del 2008, la misma que establece en su artículo 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 y aceptado”*.

Con el artículo expuesto se puede destacar que el Estado tiene el deber de ofrecer a las personas un trabajo digno que permita satisfacer sus necesidades primordiales, en virtud de ser el encargado de precautelar el ejercicio pleno de los derechos inherentes a todos los ecuatorianos.

- La Constitución conforme lo dispuesto en el Art. 2 del Código de Trabajo determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y en las leyes”*.

Los criterios de protección que priman principalmente en la Constitución, por tratarse de intereses de grupos sociales norman de forma general a través de principios jurídicos, las relaciones laborales; los mismos que para la fundamentación permite estudiarlos de manera individual y de forma detallada.

- Así tenemos como uno de los principios el Derecho de Protección y Tutela para el Trabajador o llamado también: Principio de Obligatoriedad del Trabajo, el mismo que se halla reconocido por la norma Constitucional en su Artículo 33 anteriormente citado, y reconocido legalmente en el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, establece que el trabajo es un derecho y un medio para la subsistencia personal y de la familia; un deber por cuanto todo ciudadano tiene obligaciones con la sociedad, para el crecimiento de la colectividad, a través del trabajo fecundo y honrado, por ser este un deber el Estado tiene la obligación constitucional de eliminar

la desocupación y sub desocupación, para lo cual debe acentuar los programas de capacitación y educación para incentivar el trabajo.

Reconocido el deber que tiene el Estado como uno de los principios en el cual debe sustentarse el trabajo, en el artículo 326 numeral 1 de la Constitución el mismo que textualmente establece: *“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”*.

- Otros de los principios es la Irrenunciabilidad e Intangibilidad, reconocidos en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución, y expresa: que la intangibilidad es algo que no se puede tocar físicamente, por cuanto no se puede desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley y llegar a situaciones equivalentes al despido intempestivo; siendo así por disposición constitucional, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, que estos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y además, está obligado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, NO para menoscabarlos.

De igual manera el derecho de irrenunciabilidad en amparo del sector laboral se halla reconocido legalmente en el artículo 4 del Código del Trabajo, el cual establece: *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*.

En cuanto a la Irrenunciabilidad es otro principio encaminado a proteger los derechos del trabajador, cuando sean impedidos de ejercer los derechos laborales a los trabajadores, como sustento a ello en el Art. 11 del Código Civil como ley supletoria reconocida como tal en el Art. 6 del Código del Trabajo, en el cual señala: *“podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal de que tan solo miren el interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia”*.

- El principio IN DUBIO PRO- OPERIO, este principio se halla garantizado en la Constitución en su artículo 326 numeral 3 al establecer que: *“En caso de duda sobre*

*el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, esta se aplica en el sentido más favorable a las personas trabajadoras*”, apegado a este principio constitucional se halla la normativa legal del Código del Trabajo, mismo que en su artículo 7 relacionado a la Aplicación Favorable al Trabajador dispone: *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”*.

Este principio nace por las desigualdades económicas entre empleadores y obreros o empleados; principio que continúa en vigencia porque esas desigualdades en la actualidad persisten.

- Otro de los principios en el cual se sustenta nuestro estudio es el Principio de la Libertad de Trabajo y Contratación, conviene estudiarlo en virtud de que las relaciones laborales se han constituido legalmente en un acuerdo de voluntades mediante la celebración de un contrato, este principio se halla reconocido constitucionalmente en el artículo 66 numerales 16 en relación a la libertad de contratación que determina: *“Se reconoce y se garantizará a las personas:*

*16. El derecho a la libertad de contratación.”*,

Y 17 de la Carta Magna:

*“17. Derecho de la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”*

Disposiciones reguladas legalmente en el artículo 3 del Código del Trabajo en el cual se reconoce la libertad de trabajo y contratación:

*“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.*

*Ninguna persona podrá ser obligada a realizar gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la ley,.....”*.

Este principio tiene íntima relación con el principio de transacción, que se refiere a la posibilidad de que el empleador y trabajador, en el curso de un juicio o fuera de él, para evitarse los inconvenientes de la controversia judicial o para poner término al mismo, lleguen a un advenimiento a base de recíprocas concesiones; cuyo principio se halla consagrado en la Constitución en el artículo 326 numeral 11 que determina:

*“Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renunciar derechos que se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.*

Es decir que en materia laboral, la transacción es improcedente si el trabajador se compromete a no exigir o no ejercer derechos objetivos como: el derecho a la huelga, sindicación o afiliación al IESS.

## **2.- CONTRATACIÓN COLECTIVA**

### **2.1.- Introducción.-**

Al referirnos a este tema se hace énfasis en lo expuesto en el capítulo “Derecho del Trabajo”, el hombre en sus inicios descubrió el trabajo como un medio de subsistencia individual, pero al verse desprovisto de la fuerza necesaria para realizar dichas actividades surgió en él la necesidad de ayuda y cooperación, por lo cual tuvo que agruparse a otros seres humanos. Es así como se da inicio a lo que hoy se conoce como la Contratación Colectiva de Trabajo, la convención colectiva del trabajo arranca de poco tiempo acá, a consecuencia del individualismo que coartó el derecho de asociación, apareció después en los hechos y en los tratados de economía social antes de que se aplicará una reglamentación legal, no se puede encontrar antecedente alguno de un instrumento jurídico nacido de las necesidades modernas, en circunstancias históricas diferentes, por lo tanto el contrato colectivo de trabajo presume la existencia de organizaciones sindicales, es decir sin ellas carece de sentido siendo el sindicalismo un fenómeno relativamente moderno, también debe serlo su instrumento jurídico-económico fundamental como lo es la contratación colectiva.

Mario de la Cueva afirma que el Contrato Colectivo del Trabajo nace en el Derecho Privado, de esta manera inicia su desarrollo en Gran Bretaña durante el siglo XIX, esparciéndose en el continente Europeo y en algunos países de otros continentes, desde aquel entonces su desenvolvimiento a través de la historia se ha dado en tres etapas:

**a)** La primera fue la etapa de la prohibición: no estaba reconocido el derecho de asociación, y la única forma legal de regular las relaciones laborales era el contrato de arrendamiento de servicios.

**b)** La segunda etapa corresponde a la reglamentación indirecta de la convención colectiva: por la remoción de los obstáculos legales para la coalición y la huelga y consecuentemente el reconocimiento de los sindicatos, lo cual dio la base de las convenciones colectivas; por la institución de la conciliación y del arbitraje, que dio el camino al procedimiento para la celebración de aquellas y hasta por la introducción de sistemas de fijación de salarios mínimos, que abrieron la puerta para el fortalecimiento del poder de los sindicatos para celebrar convenciones más allá de su límite propio; y,

**c)** La tercera etapa corresponde a la legislación directa sobre las convenciones colectivas.

EGAS Jorge, *Temas de Derecho Laboral, Edino, 4ta. ED, Guayaquil*. Vista desde su desarrollo a nivel mundial, la Convención Colectiva surge en el Ecuador con la expedición del Código del Trabajo el 5 de agosto de 1938, en el gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo, anterior a ello solo se encuentra una ligera referencia en *la Ley de Huelgas de 193*, establecida para cuando existan contratos colectivos en el país, la misma que por ser una transcripción de la legislación Mexicana, estuvo ajena a la realidad nacional, carente entonces de las condiciones o presupuestos para su aplicación.

La contratación colectiva permaneció relegada en el olvido hasta aproximadamente la mitad del siglo anterior, en que se la comenzó a utilizar para los trabajadores de la industria petrolera, minera y de los servicios de ferrocarriles; sin embargo, en la actualidad en que se nota una relativa superación de los factores negativos que han afectado el desarrollo de la contratación colectiva, trabajadores y patronos han adquirido conciencia de su importancia, al punto que los organismos representativos del sector empresarial han reconocido por reiteradas ocasiones la necesidad de impulsar el sistema de contratación colectiva, como el instrumento más adecuado para mantener un sistema estable y justo de relaciones obrero – patronales.

Desde esta apreciación la Convención Colectiva de Trabajo es una institución de innegables ventajas, en virtud que gracias a ella; estabiliza la situación del trabajador y a la vez garantiza los derechos del patrono evitando en gran parte el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, y ofrece en muchos casos medios arbitrales para solucionarlos es como tal, factor de paz social, por tanto las relaciones laborales de esta naturaleza se hallan reguladas legalmente por el Código del Trabajo en el cual se establecen las normas jurídicas a las cuales debe regirse el procedimiento de negociación o celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, mismo que se halla asistido por leyes supletorias que permiten llenar los vacíos legales existentes como sucede con la aplicación del Código de Procedimiento Civil, Código civil, y otras leyes conexas.

En la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo, debemos tener presente que la convención es colectiva en virtud de que supone siempre pluralidad de trabajadores; pero no pluralidad de patronos pudiendo ser este uno solo, consideración que ha sido suprimida por el Art. 220 del Código del Trabajo; es así que uno de los requisitos relevantes de la contratación colectiva es la participación de los sindicatos o asociaciones las mismas que asumirán la representación legal de las partes contratantes.

Por ser este un requisito indispensable dentro de la negociación colectiva la Organización Internacional del Trabajo por intermedio del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo establece mediante el Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Sindical, los derechos que han de garantizar a los sindicatos su participación activa como representantes de los trabajadores en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, de este convenio que ha sido expedido considerando que entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de los trabajadores y de garantizar la paz, esta *"la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"*, y además que *"la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante"*

## ***2.2. Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.-***

Antes de dar una definición al Contrato Colectivo de Trabajo debemos considerar que este fue introducido por el legislador en 1938, con la expedición del Código del Trabajo, pero durante largos años después de esa fecha, dicha institución permaneció escondida, inoperante e inaplicada entre las demás instituciones del Código del Trabajo; es solamente a raíz del apogeo sindical, que surge en mayo de 1948, que los trabajadores ecuatorianos comienzan a percatarse de que tenían una institución muy importante que podría favorecerles y protegerles en la regulación de las relaciones del trabajo y que comienza a aplicarse en forma esporádica, aislada y tímida.

Las tesis consideran necesario exponer en síntesis la importancia evolutiva de la contratación colectiva de trabajo, misma que dentro de la legislación laboral, tiene una especial trascendencia en atención de la proyección social y económica, razón por la cual se encuentra garantizada por la Constitución en el Art. 326 numeral 13: *"Se garantiza la contratación colectiva entre personas, trabajadores y empleadores con las excepciones que establezca la ley"*.

La Ley Laboral en el artículo 220, define el contrato colectivo de trabajo como: “*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*”.

Sobre esta definición el Dr. Jorge Vásquez en su libro *DERECHO LABORAL COLECTIVO*; Primera Edición 2009; Editorial Cevallos; Quito – Ecuador; expone la definición que sobre este tema hace Mario de la Cueva quien manifiesta que: “*El derecho colectivo del trabajo es la envoltura creadora y aseguradora del derecho del trabajo.*”

Sobre esta apreciación las tesis consideran que la Contratación Colectiva es una institución que protege los intereses colectivos de cada uno de sus miembros, para garantizar el cumplimiento de los derechos que a ellos les asiste dentro de las relaciones obrero – patronales, mismos que se ven reflejados desde su inicio en la celebración de contratos colectivos de trabajo.

De esta manera podemos expresar que la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, según veremos al estudiar su contenido se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornada, salarios, etc., más en realidad en ese contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases, lo cual se rige a lo establecido en el Artículo 244 del Código del Trabajo, mismo que al establecer la preeminencia del Contrato Colectivo señala: “*Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las*

*bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales”.*

Más aun, según una característica del contrato colectivo, denominada inmediatez, los contratos individuales existentes, se modifican automáticamente, de acuerdo con el contenido del contrato colectivo; podemos entonces señalar que la Contratación Colectiva, más propiamente que un *contrato* se trata, pues, de una *convención*, misma que se halla garantizada como un derecho inherente a los trabajadores es decir, que esta garantía se perfecciona a través de un acuerdo de voluntades, ese acuerdo de voluntades tiene finalidades diferentes de las que son específicas a la relación contractual; pues no se trata de relaciones jurídicas en que, como en la contractual, se atiende fundamentalmente al *Derecho Subjetivo*, púes cuya finalidad es el elemento normativo, la creación de un *Derecho Objetivo*, el señalamiento de una regla que tiene carácter de generalidad y de obligatoriedad para el círculo en que actúa la competencia del órgano creador de las normas (legislador).

CALDERA Rafael, Derecho del Trabajo, *Central Sindical, 4ta. ED, Caracas, 1939*. Hace referencia a lo expuesto por el eminente autor catalán Gallart Folch quien adopta una denominación amplia al referirse a la Contratación Colectiva al manifestar que es: "*el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo*", indica con ello que este pacto no es estrictamente "*de trabajo*", sino "*de condiciones de trabajo*"; en el pacto o convención no se acuerda que se dé o no un servicio determinado, sino las condiciones en que va a prestarse ese servicio.

Ya adentrándonos más al tema del Contrato Colectivo de Trabajo la tratadista CHÁVEZ de Barrera Nelly (1994), *MANUAL DE DERECHO LABORAL*. Editorial Universitaria. Hace referencia a algunas definiciones que nos permiten dar una correcta y precisa definición del Contrato Colectivo de Trabajo de las cuales se señalará las más apogadas a la legislación ecuatoriana:

a) CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta, 1ra. ED, Quito 2005, para definir al Contrato Colectivo de Trabajo lo

considera como: “*el acuerdo escrito sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo, estipuladas por representaciones tanto de empresarios y trabajadores de las actividades generales, poseen fuerza de ley para quienes los suscriben y para sus representados, como para toda la profesión, empresa o industria, si son aprobados por la autoridad; tienen carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo determinadas en el acuerdo; además la sola voluntad de las partes no puede dejar de cumplirlos en perjuicio de los trabajadores*”.

b) El tratadista Mario de la Cueva define al Contrato Colectivo de Trabajo manifestando que: “*es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.*”

### **2.2.1.- Características.-**

Dentro de la legislación se establece como características del contrato colectivo de trabajo las siguientes:

**a)Partes Contratantes;** ya que la Contratación Colectiva es un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos, con objeto de llevar a una prestación remunerada de trabajo.

**b)Objeto;** lograr un acuerdo para regular o mejorar las condiciones que regirán en lo posterior las relaciones de trabajo, a las cuales se sujetarán los contratos individuales en forma obligatoria; situación conocida en la doctrina como encuadramiento normativo.

**c) Ámbito de aplicación;** puede ser de aplicación específica en una empresa, local, regional, provincial y nacional, según lo estipulado con los contratantes y acorde a la ubicación de los centros de trabajo, las sucursales y agencias que tenga la empresa o grupo de empleadores.

**d) Vigencia;** es de tracto sucesivo en virtud de que se lo revisa periódicamente y se adoptan nuevas condiciones, pues pese a que el plazo termine este sigue en vigencia hasta la suscripción del siguiente contrato.

**e)** Que dicho grupo de trabajadores designe un representante que asuma su jefatura.

**f)** Debe celebrarse por escrito.

**g)** Que la cantidad global percibida se distribuya en proporción con la cantidad aportada por los integrantes del grupo, aunque quepa repartirla también por la calidad.

**h)** Que no haya subordinación o dependencia entre los miembros del grupo, al menos en sentido económico.

**i)** Que existan entre los componentes del grupo la “*affectio societatis*”, consecuencia obligada de prestación colectiva de servicios, con derechos iguales entre las partes.

### ***2.2.2. Objetivos de la Contratación Colectiva.-***

Como se expuso anteriormente la Contratación Colectiva representa una envoltura protectora para los trabajadores sujetos a su amparo es necesario realizar un breve análisis de los objetivos que deben cumplirse a fin de garantizar condiciones laborales dignas en favor de ellos, siendo estos objetivos los siguientes:

**1.** Establecer posiciones que normen las relaciones obrero – patronales, a las cuales se sujetaran obligatoriamente las partes buscando la armonía y desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo.

2. Lograr beneficios individuales y sindicales para los trabajadores, sobrepasando incluso el vinculo netamente laboral ya que algunos se hacen extensibles los beneficios a los familiares del trabajador.
3. Reformar las estipulaciones de los contratos individuales, implantando mejoras y beneficios en ellos.
4. Efectuar expresamente el reconocimiento de las organizaciones profesionales que intervienen, que a partir de ello serán consideradas como factores fundamentales en las relaciones internas de las empresas.
5. Solucionar conflictos internos y buscar la paz laboral dentro de los centros de trabajo.

### ***2.2.3. Importancia del Contrato Colectivo.-***

Es necesario dentro del tema de estudio destacar la importancia del contrato colectivo, enfocándonos en lo que CABANELLAS Guillermo (2005), en su obra *TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL*, expresa sobre las ventajas que proporciona el Contrato Colectivo de Trabajo:

- a) Constituye un tratado de paz en las relaciones entre capital y trabajo, pues se busca la coincidencia de las partes en lugar de la imposición violenta de una de ellas.
- b) Se establece el equilibrio contractual, porque ya no se enfrentan un patrono con libertad para imponer normas de trabajo y un obrero dispuesto a cualquier cesión con tal de asegurarse el sustento, sino que gestionan organizaciones de fuerzas análogas.
- c) Se unifican las condiciones de trabajo.
- d) Se atenúa la competencia entre empresarios y se igualan las cargas sociales.
- e) Se estructura y organiza la profesión.
- f) Disminuye los conflictos de trabajo.

#### **2.2.4. Clasificación del Contrato Colectivo.-**

VÁSQUEZ, Jorge; *DERECHO LABORAL COLECTIVO*; Editorial Jurídica Cevallos; Quito – Ecuador. De las características señaladas anteriormente es de donde se desprende los aspectos que rigen la clasificación que a continuación se expone:

**1. Por su duración:**

- De tiempo indefinido
- Tiempo fijo
- Por tiempo de duración de la empresa

**2. Por su ámbito de aplicación territorial:**

- Locales
- Provinciales
- Regionales
- Nacionales

**3. Por su naturaleza:**

- Ordinarios
- Obligatorios

De la clasificación expuesta debemos señalar que dentro de la legislación ecuatoriana se reconoce únicamente los contratos colectivos ordinarios y los obligatorios, añadiendo además un último como lo es las Actas o Acuerdos Transaccionales que tienen valor de contrato colectivo, mismos que en un breve análisis expondremos:

**a) Contrato Colectivo Ordinario.-** Este contrato responde a la definición que se halla en el artículo 220 del Código de Trabajo, por ser como su nombre lo indica el más comúnmente utilizado dentro de las relaciones obrero – patronales.

**b) Contrato Colectivo Obligatorio.-** Por el contrario al contrato colectivo ordinario este tipo de contrato se rige a lo establecido en el Art.252ibídem:

*“Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes, tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por decreto ejecutivo.”*

**c) Actas o acuerdos transaccionales que tienen valor de contrato colectivo.-** Estos responden aquellos convenios entre los trabajadores representados por organizaciones sindicales especialmente el Comité de Empresa y Comité Especial y los empleadores, dando una solución a una situación conflictiva ocurrida en la empresa. Acuerdos que tienen efectos similares y obligatorios como los contratos colectivos, pero que para su plena validez deben ser suscritas ante el Inspector del Trabajo o el Director Regional de Trabajo.

En base a la clasificación expuesta un aspecto muy importante es la duración del contrato colectivo, misma que se ciñe al tiempo de duración establecido para los contratos individuales de trabajo, es decir que si se establece dentro de las cláusulas del contrato un tiempo definido para su duración se entenderá que este es a Plazo Fijo, de no haberse fijado este plazo se constituye en un contrato a Tiempo Indefinido, mismo que por mandato legal, conforme lo establece el Art. 248 del Código del Trabajo, es revisable parcial o totalmente cada dos años a propuesta de cualquiera de las partes.

En lo referente al tiempo de vigencia de los contratos colectivos debemos aclarar que por disposición legal un contrato de trabajo cualquiera que sea su naturaleza debe entrar en vigencia desde la fecha de suscripción, acogiéndonos de esta manera a lo establecido en el Art. 21 numeral 4 del Código del Trabajo:

*“Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:*

#### *4. Tiempo de duración del contrato.”*

Las tesis consideran que para resaltar la importancia que tiene el de señalar el tiempo de duración de un contrato colectivo es necesario apoyarnos en el artículo anteriormente señalado en virtud de que una de las características de este contrato es que se debe “celebrar por escrito” y que por tal razón debe ceñirse obligatoriamente a esta disposición ya que caso contrario se estaría constituyéndose en un Contrato Colectivo a Tiempo Indefinido.

#### ***2.3. Partes que intervienen en la negociación o celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.-***

En la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo interviene por una parte, los trabajadores y por otra el empleador o empresario; de lo cual se puede establecer que la sola comparecencia de un grupo o un equipo de trabajadores, constituye o implica la existencia de Contrato Colectivo de Trabajo.

Cabe señalar por tanto que queda advertido de la presencia de varios trabajadores en una contratación laboral, como ya lo hemos invocado en el Artículo 220 del Código del Trabajo, en el mismo que se identifica perfectamente quienes son las partes contratantes al señalar: “*entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas...*”.

Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo los requisitos para su validez son:

**a)** La Capacidad, en relación a este requisito debemos señalar que las reglas que rigen para el empleador son las mismas que se observan en el derecho civil, como lo determina, el *Artículo 222 del Código del Trabajo*; sin embargo en cuanto de la parte obrera se trata hay algunas exigencias de la ley para configurar dicha capacidad.

**b)** CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Heliasta, 1ra. ED, Quito 2005. Reconoce al consentimiento como: “*La manifestación*

*de la voluntad conforme entre la oferta y la aceptación, es decir permitir una cosa o que se haga, por lo tanto es uno de los requisitos esenciales exigidos por los códigos para los contratos.”* Además en el artículo 1461 del Código Civil se constituye el consentimiento como uno de los requisitos para que una persona se obligue a otra por un acto, sin autorización de otra.

### ***2.3.1. Los Trabajadores.-***

Los trabajadores intervienen representados por su respectiva asociación, situación por la cual a continuación se realizará un estudio minucioso de las asociaciones competentes para intervenir en representación de los trabajadores en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

#### ***2.3.1.1. De las Asociaciones de Trabajadores.-***

Las asociaciones de los trabajadores y de empleadores forman parte de un fenómeno humano de carácter social, el cual nos permite hablar de la asociación como un elemento propio de la existencia del hombre, por tanto, surge el reconocimiento jurídico como derecho humano a la asociación mismo que debe, en consecuencia, tenerse como un producto social y no natural.

Ya antes al hablar del desarrollo histórico del Contrato Colectivo de Trabajo, nos referimos a tres etapas que establecieron el desarrollo de las asociaciones: la de prohibición, la de reglamentación indirecta y de legislación directa.

DE LA CUEVA, Mario. Op.Cit.1980. En relación a estas etapas podemos destacar que en la Etapa de Reglamentación Indirecta incidieron: *“La Ley Francis Place (1824), que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848”*.

CASTRO, Rubén. *Tendencias Actuales en Derecho Colectivo del Trabajo*, Arpi, 10ma. ED, Quito 1999. Por tanto en la Etapa de Legitimación Directa se puede destacar, que va acompañada de las tendencias estatales dirigidas a la asistencia social

o a la previsión y seguridad sociales, sobre ello el tratadista Rubén Castro Orbe señala que: “*la Ley fundamental del 21 de marzo de 1884, llamada Ley Waldeck – Rousseau, supuso el paso de la tolerancia de hecho al reconocimiento legal.*”

Los sindicatos pudieron, a partir de ese momento, constituirse libremente y adquirir personería jurídica, aunque se sostiene que en mayo de 1840, en España, fue reconocida oficialmente por primera vez una organización obrera.

Luego de esta pequeña reseña histórica podremos continuar con el estudio legal de las asociaciones de trabajadores como parte interviniente en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, para lo cual se establecerá mediante conceptos lo que es una asociación de trabajadores.

**a) Concepto de Asociación.-**

Si bien nuestra legislación laboral no nos proporciona una definición de Asociación hemos considerado, que de las tantas definiciones que doctrinariamente existen sobre las asociaciones laborales, básicamente podríamos citar la contemplada en el Art. 10 del Convenio 87 de la OIT que establece:

*“...el término « organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”*

CASTRO, Rubén. *Tendencias Actuales en Derecho Colectivo del Trabajo*, Arpi, 10ma. ED, Quito 1999. Con este criterio se han emitido definiciones que permiten rescatar los elementos de la definición básica de asociación que se señala a continuación: “***Asociación es la acción concertada de obreros o patronos para la defensa de sus intereses comunes.***”

Es así que el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros por ese medio, conocerán

mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirían que los patronos lesionen sus derechos.

***b) Libertad Sindical.-***

Podemos señalar entonces que tanto el Derecho de Reunión, y el de Libertad de Reunión se unifican en el derecho de Libertad Sindical o de Asociación que se halla garantizado en la Constitución en el Artículo 326 numeral 7, que establece:

***“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:7.- Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa.....”.***

La Ley Laboral como en el caso de los trabajadores, garantiza el derecho a los empleadores para constituir las asociaciones que bien tuvieran en defensa de sus intereses, facultad que se reconoce en el Art. 440 del Código del Trabajo a la Libertad de Asociación, mismo que expresamente señala: *“los trabajadores y los empleadores, sin distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente,.....”*

Es decir, no hay distinción entre los trabajadores, no puede haber discrimen porque la Constitución de la República lo prohíbe, todos aquellos que son parte de la relación laboral tienen las mismas oportunidades; por lo tanto nadie tiene la facultad para autorizar o prohibir que algún trabajador se afilie o se retire voluntariamente de la organización, ya que este tiene plena libertad para continuar en ella o salir de la misma, según sus propias convicciones, por tanto la libertad sindical o de asociación implica un movimiento libre de atadura con el Estado, teniendo en cuenta que para ello las asociaciones profesionales deben ser de derecho privado, pero pueden ser también de derecho público, por lo general, son asociaciones de derecho privado, siendo así implica la abstención del estado a intervenir en la vida de estas entidades.

Pues al establecer la asociación como un derecho y no como un deber, se está reconociendo plenamente la libertad humana, pues en las disposiciones antes

señaladas se contempla la posibilidad de afiliarse o de retirarse, por propia decisión del trabajador. Dentro de la legislación ecuatoriana, se han establecido garantías que precautelan el ejercicio pleno de este derecho, para que desde su origen jamás sea vulnerado o atropellado por la falta de aplicación legal; como quedo señalado la libertad sindical se halla garantizada por sí misma al ser reconocida en los Arts. 441 y 458 del Código de Trabajo mismos que estipulan que, las asociaciones de trabajadores de toda clase, están bajo la protección del estado, siempre que cumplan fines específicos y que persigan la defensa de sus intereses, por tanto se establece que la ley garantiza su funcionamiento.

Otra garantía para la libertad sindical es la **autonomía sindical**, misma que rige a la capacidad que tienen los miembros de la asociación, es decir la facultad que tiene las organizaciones para actuar por sí solas, para establecer su autodeterminación dentro de ciertas reglas; constituyéndose por tanto en una potestad que permite a las organizaciones de tipo laboral, realizar gestiones libremente y cumplir con sus objetivos e intereses dentro de un marco permitido por la ley; es decir una potestad que goza de libertad, aunque no es ilimitado, sino que tiene ciertas restricciones.

La legislación ecuatoriana reconoce al **Fuero Sindical** como una garantía más para la libertad sindical, puesto que es una jurisdicción especial o un privilegio que se otorga a una persona o a una clase social o política, y en el caso sindical, a ciertos trabajadores; en principio a los que han decidido agruparse dentro de una nascente organización sindical y posteriormente a quienes la dirigen.

### *c) Convenios Internacionales.-*

Las asociaciones de trabajadores en su arduo desarrollo histórico han alcanzado el reconocimiento jurídico a nivel internacional, en virtud de ello su tutela legislativa se extiende por fuera de las legislaciones nacionales, de esta manera Ecuador reconoce dentro de su ordenamiento jurídico en el artículo 425 de la Constitución el orden jerárquico de la aplicación de las normas:

*“El orden jerárquico de la aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución,; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y los reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos...”*

La norma constitucional expuesta anteriormente se halla estrechamente ligada al artículo 418 y siguientes de la Constitución, en los cuales se establece los tratados y convenios internacionales mismos que para constituirse dentro de nuestra legislación deben ser legalmente ratificados y cumplir cada uno de los parámetros constitucionales establecidos en el TÍTULO VIII (RELACIONES INTERNACIONALES), Capítulo Segundo referente a las Tratados e Instrumentos Internacionales.

Por tanto la legislación ecuatoriana reconoce la celebración de convenios y tratados con organizaciones internacionales como los celebrados con la OIT (Organización Internacional de Trabajo), mismos que para el estudio del tema de investigación se hace necesario analizarlos.

Los convenios celebrados por Ecuador con la OIT, referentes al tema de estudio son: el Convenio N° 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Sindical; el Convenio N° 98 sobre la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y Convenio N° 154 sobre la Negociación Colectiva.

Las garantías analizadas sobre la libertad sindical, nacen del Convenio N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Sindical de la OIT, aprobado y ratificado por el gobierno del Ecuador el 24 de abril de 1967, mismas que la Comisión Legislativa Permanente, en mayo de 1970 las incorporó al Código de Trabajo y que contienen los siguientes principios fundamentales:

1. Establece la libertad de los interesados a organizarse sin previo permiso de ninguna autoridad estatal, en la forma que creyeren conveniente, con tal de someterse a las leyes y a la moral pública; y de adherirse a la asociación que sea de su simpatía.
2. Reconoce también la libertad para la elaboración de los estatutos sindicales, elección de representantes, de organizar su gestión, de normar sus actividades y de establecer sus programas de acción.
3. Garantiza la libertad de organizar federaciones y confederaciones; de afiliarse estas y a las organizaciones internacionales de trabajadores.
4. Reconoce la adquisición de la personalidad jurídica sindical en forma incondicional.
5. Determina el respeto mutuo de las organizaciones sindicales entre sí, con relación a los demás empleados; y, del gobierno con respecto de las libertades expuestas anteriormente.

Este convenio resalta además el principio de la no discriminación en materia sindical, ya que textualmente manifiesta que estos derechos son aplicables *“sin ninguna distinción”* y *“que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc.; no solo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general”*

Además de este convenio existen otros que tratan sobre estas situaciones pero es evidente que estos principios se encuentran debidamente reconocidos y aplicados dentro de la legislación ecuatoriana y son parte fundamental para la aplicación de las garantías que existen para la libertad de asociación en el país.

Así podemos señalar que los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva se hayan garantizado en el Convenio 98 de la OIT, adoptado el 1 de julio de

1949, mismo que entró en vigor el 20 de abril de 1978y que contienen las siguientes garantías fundamentales:

- 1.** Reconocer a los trabajadores una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedirlo o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- 2.** Proteger a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.
- 3.** Adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En: [webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org). Sobre las garantías reconocidas a favor de las partes contratantes dentro de la negociación Colectiva de Trabajo, se hallan detalladas en el Convenio 154 de la OIT, adoptado el 19 de junio de 1981, mismo que entró en vigor el 11 de agosto de 1983, y que contienen las siguientes garantías fundamentales:

- 1.** Adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
- 2.** Las medidas aplicables a la negociación colectiva deben tener por objeto que: la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad, sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las

organizaciones de los trabajadores; la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; y los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva

**3.** Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deben ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

**4.** Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

***2.3.1.2. Constitución de las Asociaciones de Trabajadores (obligaciones, derechos, procedimiento de constitución).-***

Para su constitución las asociaciones de trabajadores deben estar apegadas a lo que establece el artículo 326 numeral 8 de la Constitución de la República, ya que solo de esa manera pueden ejercer la representación legal de los trabajadores, norma constitucional que expresamente señala:

**“Art. 326.-El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:**

**8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo a la ley;.....”**

Normas legales que para la constitución de las Asociaciones de Trabajadores se hallan establecidas expresamente en la Ley Laboral o Código de Trabajo en el TÍTULO V “DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE CONFLICTOS COLECTIVOS; CAPÍTULO I “DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES”.

Del reconocimiento que se da en el Capítulo del Código de Trabajo antes citado se desprenden las finalidades que deben tener las Asociaciones de Trabajadores para alcanzar la protección o tutela del Estado siendo estas las siguientes:

1. La capacitación profesional.
2. La cultura y educación de carácter general o aplicado a la correspondiente rama de trabajo.
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro.
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

Con este preámbulo, realizaremos una breve síntesis sobre las fases a seguir para la constitución de una Asociación de Trabajadores, para lo cual se establecen el siguiente trámite de constitución.

▪ ***Trámite de Constitución de las Asociaciones de Trabajadores.-***

El procedimiento mediante el cual adquiere personería jurídica una asociación de trabajadores comprende tres fases las mismas que a continuación se expondrán:

***a) Asamblea Constitutiva.-***

Para integrar una asociación de trabajadores de carácter permanente se requiere por lo menos treinta trabajadores asociados, superado este número puede intervenir en ella cualquier número; únicamente para el Comité de Empresa se requiere más del cincuenta por ciento de los trabajadores.

El primordial objetivo de la constitución de esta asamblea se dará siempre que los trabajadores determinen la necesidad y conveniencia de formar la asociación; lo cual se da con el aporte de aquellos que tienen conocimiento en la materia, teniendo en la asociación el mejor camino para solucionar sus problemas y alcanzar sus reivindicaciones, constituida ya la asamblea se convoca a una reunión, se informará el

motivo de la reunión a los presentes, se designará una directiva provisional la misma que realizará los trámites pertinentes para el reconocimiento legal de asociación.

Previa expresión de la voluntad de los concurrentes de constituir la asociación se tomará la resolución en cuanto a los estatutos; se puede señalar una comisión para que elabore el proyecto de estatutos que será discutido y aprobado por la mayoría en la asamblea; de esta sesión el secretario redactará un acta la cual deberá ser suscrita por los presentes, en dos ejemplares, con la nómina de quienes hubieren incorporado el sindicato.

***b) Notificación al Inspector de Trabajo.-***

La primera y fundamental gestión que debe realizar la Directiva Provisional dentro de las 24 horas siguientes a la reunión de la asamblea constitutiva, es la de notificar al Inspector de Trabajo que se han constituido en asamblea general los trabajadores de esa empresa para fundar su asociación, esta gestión permite que desde el momento que se ha notificado al Inspector hasta que se integre la primera directiva titular ningún trabajador de la empresa pueda ser desahuciado ni despedido y esta garantía los cubre a todos, hayan o no concurrido a la asamblea conforme lo establece el Art. 452 del Código del Trabajo:

*“prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del Art. 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que estos notifiquen al respectivo Inspector de Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.....”*

El Inspector del Trabajo debe notificar, con el acta de constitución de la asamblea al empleador dentro de las veinticuatro horas de haberla recibido, únicamente a título informativo.

### ***c) Preparación de los Documentos.-***

Una vez presentada la realización de la asamblea constitutiva la directiva provisional deberá hacer que el proyecto de estatutos sea discutido y aprobado, con lo cual se tendrá el documento básico para solicitar el reconocimiento de la nueva asociación; uno de los documentos importantes que debe prepararse es el acta de la asamblea constitutiva.

El acta constitutiva se ha de suscribir atendiendo los siguientes parámetros:

- ▶ Título
- ▶ Lugar, día y hora en que se reunió la asamblea;
- ▶ Nombre de las personas que intervinieron como presidente provisional y secretario ad-hoc;
- ▶ Nombre de los concurrentes o número de ellos si son muchos;
- ▶ Nombramiento de la directiva provisional
- ▶ Declaración de la voluntad de los concurrentes para integrar la nueva asociación;
- ▶ Primera discusión de los estatutos, si se hubiera hecho así o designación de la comisión para que redacte el proyecto;
- ▶ Lectura del acta y aprobación de la misma por los concurrentes.

### ***d) Elaboración y Aprobación de los Estatutos.-***

A pesar de que la Legislación Laboral no nos proporciona una definición de lo que son los estatutos, las tesis consideran exponer algunas de las definiciones expuestas por grandes tratadistas del derecho laboral tales como:

- Nelly Chávez considera a los estatutos como: *“Una ley interna que para que tenga vigencia en primer lugar debe ser aceptada por las personas naturales que van a integrar a esa persona jurídica y luego aprobada por el poder público, con lo cual se garantiza que no va a tener disposiciones contrarias a derecho.”* Estableciéndose

a los estatutos como el conjunto de disposiciones que se dan para su gobierno las personas jurídicas.

- El tratadista Ferrara manifiesta que los estatutos son: *“Un ordenamiento constitucional de la asociación, siendo este un conjunto de normas que regula su vida como un ente jurídico”*

De lo expuesto anteriormente las tesoreras consideran que lo señalado por Ferrara es la mejor forma de definir lo que es este instrumento jurídico, por hallarse más apegado a la realidad constitutiva de un ente jurídico.

En el estatuto se puntualizan los fines que persigue la persona jurídica o la asociación, las obligaciones de los asociados, sus derechos, los medios que va a emplear para el cumplimiento de sus fines; como va a gobernarse internamente la asociación; sus medios económicos y forma de administrarlos, con lo expuesto anteriormente podemos enunciar los aspectos que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 447 del Código del Trabajo, deben contener los estatutos de una asociación de trabajadores:

- 1.** Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato; entendiéndose el primer aspecto como el nombre de la nueva entidad jurídica, y al hablar del domicilio se debe mencionar el lugar geográfico en que va a tener asiento y no a la dirección domiciliaria; en consecuencia se mencionará la ciudad, cabecera cantonal o parroquial donde va a tener su sede la nueva asociación.
- 2.** La representación legal del mismo; debiendo establecerse si la representación legal ha de ejercerla el presidente o la directiva de la asociación.
- 3.** Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción; teniendo en cuenta que la organización de la directiva debe ser en orden jerárquico señalando los deberes y atribuciones de cada órgano o dignatario; podríamos considerar como orden jerárquico el siguiente:

- a. La Asamblea General; siendo esta el órgano máximo de gobierno, en la que tienen derecho a concurrir y opinar así como a tomar parte activa de las decisiones todos los miembros de la asociación.
  - b. La Directiva; aquí se expresará la clase de asociación de que se trate, si la directiva se integra mediante secretarías, el número y la denominación deberá especificarse como Secretario General, Secretario de Cultura y Deportes, etc.
4. Obligaciones y derechos de los afiliados, de los cuales podemos enunciar algunos:

***Derechos:***

- a) A participar, a través de la asamblea general, en las decisiones de la asociación.
- b) A elegir y ser elegidos para las directivas.
- c) A reclamar la asistencia de los directivos en los problemas individuales que tenga el asociado con el empleador.
- d) A participar en los beneficios que la asociación acuerde o consiga.
- e) A ser oído en los procesos de expulsión

***Obligaciones:***

- a) Pagar las cuotas y contribuciones ordinarias y extraordinarias, que se establezcan en los estatutos o lo disponga la asamblea general o la directiva.
- b) Concurrir a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la asamblea general.
- c) Cumplir las comisiones que emanen de la asamblea general o de la directiva.
- d) Contribuir con su contingente personal a los cursos de mejoramiento que implemente la asociación.

**5.** Condiciones para la admisión de nuevos socios, siendo estas:

**a)** Solicitud escrita.

**b)** La oferta expresa de sujeción a los estatutos.

**c)** Pagar la cuota de ingreso, si así se ha establecido en los estatutos.

**6.** Procedimiento para la fijación de cuotas y contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las cuotas.

**7.** La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

**8.** Sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión con audiencia, en todo caso, de o de los inculcados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el Inspector del Trabajo; garantizando de esta manera el derecho a la libre asociación.

Se puntualizarán concretamente los hechos que pueden ser motivo de sanción y como se la graduara atendiendo la gravedad del hecho y las consecuencias que haya tenido para la asociación el hecho sancionado.

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

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

**11.** Provisión al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellas.

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

▪ ***Requisitos para la aprobación de los estatutos.-***

VALENCIA, Hugo, (1994), *Relaciones Colectivas del Trabajo en el Derecho Social Ecuatoriano*, Ediciones Legales, 7ma. Ed. Quito. Las asociaciones en formación, deben presentar al Ministerio de Relaciones Laborales los siguientes documentos para la aprobación de sus estatutos:

1. Una copia autentica del acta constitutiva, con la firma autógrafa de los asistentes, o la huella digital de quienes no saben firmar;
2. Dos copias de esta acta debidamente certificadas por el secretario provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos, con la certificación del secretario provisional en la conste además la razón de las fechas de las asambleas en las que han sido aprobadas dichas normas.
4. Nómina de la directiva provisional con determinación de los datos personales de sus integrantes, su especialidad, profesión y domicilio.

Documentos que conjuntamente con la petición respectiva deben ser estudiados por el Ministerio de Relaciones Laborales en el plazo máximo de 30 días de acuerdo al Art. 444 del Código del Trabajo, para una vez aprobados ordenar su registro en el libro correspondiente de la Dirección Regional de Trabajo (Ambato).

***2.3.1.3. Clases de Organizaciones en el Ecuador.-***

En el Ecuador se hallan reconocidas legalmente cinco asociaciones profesionales, mismas que analizaremos brevemente siendo estas las siguientes:

### ***1.- Los sindicatos de trabajadores de la empresa.-***

Son aquellos que están constituidos por los trabajadores propios de la empresa; ya sean empleados u obreros que se han constituido en un número mayor a treinta trabajadores de conformidad con el Art. 443 del Código del Trabajo; por tanto dentro de una empresa, pueden existir varios sindicatos de diversas ramas, si existe el número suficiente de trabajadores o empleados para constituir cada una de ellas.

### ***2.- Asociaciones de empleados.-***

Estas se constituyen cumpliendo los mismos requisitos establecidos para los sindicatos, tanto en el número cuanto en el tipo de estatutos, con deberes, derechos y obligaciones similares, generalmente lo conforman los empleados administrativos de la empresa que quieren mantenerse al margen de las acciones de otros sindicatos, con otras motivaciones y orientaciones.

### ***3. Comité Especial.-***

Es considerado como sindicato de huelga ya que se constituye con el único propósito de presentar un pliego de peticiones al empleador, e intervenir en el conflicto colectivo que se inicia con esta decisión gremial, atribución que según el Art. 512 del Código del Trabajo, le corresponde al comité de empresa, pero ante su inexistencia la ley faculta que actué esta organización temporal.

### ***4. Los sindicatos gremiales o de ciertas profesiones.-***

Son agrupaciones de trabajadores de una misma profesión u oficios similares, que se conforman con fines profesionales, aun cuando laboren para distintas empresas o empleadores; pero que procuran su desarrollo, capacitación y defensa de sus intereses.

### ***5. Comité de Empresa.-***

Atendiendo al procedimiento de celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, debemos tomar en cuenta que en representación de los trabajadores ha de intervenir

como parte contratante el Comité de Empresa según lo dispuesto en el artículo 221 del Código del Trabajo inciso primero “*En el sector privado el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa.....*”.

Con lo expuesto anteriormente iniciaremos un estudio minucioso del Comité de Empresa como representante de los trabajadores en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, mismo que se hará atendiendo los siguientes aspectos: características, funciones del comité, obligaciones, remoción, y disolución del comité de empresas.

▪ ***Características:***

Dentro de su estudio podemos establecer las siguientes características:

1. Representación jurídica, esta característica es muy importante ya que la representación que asume el comité de empresa es el de intervenir en dos situaciones o problemas de primordial importancia como son los contratos y conflictos colectivos.
2. Número de trabajadores necesarios para su constitución es de treinta trabajadores o más, que la Ley Laboral dispone en el artículo 459; debiendo tener en cuenta que para organizar un Comité de Empresa la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta.
3. Representación de la directiva del comité de empresa debe estar representadas todas las ramas de trabajo de la misma, en virtud de que el comité al asumir la representación de la totalidad de los trabajadores de una empresa debe tener muy en cuenta las diversas necesidades que tienen según la rama en la que desempeñan sus actividades, esto responde a la relación de dependencia con el empleador más no a las actividades que independientemente realicen dentro de la empresa.

4. Procedimiento de constitución, en cuanto a ello la única diferencia del comité de empresa con las asociaciones de trabajadores en general radica en las funciones específicas que le asigna la ley y la mayoría que se requiere para su constitución; en consecuencia lo relativo al procedimiento a seguirse para su constitución se rige por las disposiciones contempladas para la constitución de las asociaciones de trabajadores en general.

▪ ***Funciones del Comité de Empresa.-***

Las funciones que a continuación se expondrán se hallan dentro de los fines y servicios que deben ofrecer a los afiliados todas las asociaciones de trabajadores, por tanto el Comité de Empresa al igual que otras asociaciones está obligada asistir a los trabajadores en todo cuanto fuere competente:

**a) Celebrar Contratos Colectivo;** su directiva debe presentar las bases para que la asamblea general las discuta y apruebe, y señale los límites dentro de los cuales los dirigentes puedan negociar.

A la suscripción concurrirán quienes ejerzan, de conformidad con los estatutos, la representación legal del comité.

**b) Intervenir en Conflictos Colectivos de Trabajo;** esta intervención es privativa del Comité de Empresa a tal punto que en las empresas que no cuentan con este tipo de asociación debe formarse el Comité Especial de Huelga.

**c) Resolver de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;** siendo esta asamblea el organismo máximo del gobierno de toda clase de asociación, es procedente que al Comité de Empresa se le asigne esta función.

**d)** Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados.

**e)** Proponer el mejoramiento económico y social de los afiliados.

f) Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

De lo señalado anteriormente la Directiva del Comité de Empresa, al participar directamente en la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo debe cumplir obligaciones específicas que garanticen los intereses de los afiliados dentro del procedimiento de celebración; una de estas obligaciones y por así decirlo es la de “*Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos*”, pues consiste en documentarse para formular bases previamente aprobadas por la Asamblea General que respondan a las aspiraciones de los socios y que estas sean susceptibles de ejecutarse en la realidad, por tanto se entenderá que la suscripción de Contratos Colectivos de Trabajo, estarán sujetos a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos.

Posterior a la suscripción surge una obligación más garantista como lo es la de vigilar el cumplimiento de los Contratos Colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo a los estatutos, a los trabajadores remisos; pues al suscribir los Contratos Colectivos, las dos partes adquieren obligaciones: corresponde a la parte empleadora las relacionadas con salario, prestaciones sociales, estabilidad, etc.; y a la asociación contratante vigilar que sus miembros cumplan en debida forma los contratos individuales de trabajo en los términos fijados en el Contrato Colectivo; por tanto de manera recíproca al servicio que prestan los trabajadores se desprende la obligación de vigilar que el empleador no infrinja los Contratos Colectivos.

#### ***2.3.1.4. Sindicatos de Ecuador.-***

Según el numeral 7 del artículo 326 de la Constitución del Ecuador se "garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley".

### ***1. Centrales de Trabajadores de Ecuador “CTE”.-***

En 1944, se funda la Confederación de Trabajadores Ecuatorianos, como brazo laboral de la izquierda marxista ecuatoriana, liderada por Pedro Saad. La C.T.E tuvo su apogeo en los cincuenta, cuando controlaba los sindicatos más importantes, pero sufrió un duro revés con la separación de la Federación Nacional de Choferes y más tarde con el nacimiento de la CEOSL.

### ***2. Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos “CEDOC”.-***

En 1938 se creó la CEDOC, cuyas siglas inicialmente correspondían a la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos, la CEDOC surgió con el auspicio de la Iglesia Católica y el partido Conservador como respuesta a la creciente influencia del marxismo en el sector laboral. Paulatinamente, la CEDOC fue separándose del partido conservador y en 1965 adoptó el nombre de Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas, y en 1974 pasó a llamarse Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas.

### ***3. CEDOCUT.-***

A mediados de los años setenta la CEDOC se fragmenta en dos: la CEDOC CLAT y la CEDOC SOCIALISTA: la primera se vincula a la Democracia Popular y conserva el reconocimiento oficial y la vinculación con las Federaciones internacionales de igual ideología, particularmente con la Confederación Mundial de Trabajadores y la Central Latinoamericana de Trabajadores; la segunda se alinea con tendencias de izquierda marxista, y no tiene personería jurídica hasta octubre de 1988, cuando es reconocida por el ministro César Verduga y cambia de razón social a CEDOCUT (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores), dirigida por Fausto Dután.

### **2.3.2. Los Empleadores.-**

En calidad de empleadores pueden intervenir tanto las personas naturales como las personas jurídicas, asociadas ocasionalmente o formando organizaciones permanentes.

#### **2.3.2.1. De las asociaciones de Empleadores.-**

##### **► Garantías.-**

La ley, como en el caso de los trabajadores, garantiza el derecho de los empleadores para constituir las asociaciones que a bien tuvieren en defensa de sus intereses, conforme lo establece el Art. 326 numeral 7 de la Constitución de la República:

*“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*7. Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las d su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.”*

Apegada a esta garantía constitucional la Ley Laboral reconoce el derecho de asociación a los empleadores en su Art.440 inciso primero:

*“**Libertad de asociación.-** Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.”*

Del análisis a las disposiciones legales transcritas anteriormente se desprende garantías que protegen el derecho de asociación de los empleadores, entre tales podemos señalar las siguientes:

- Libertad de asociación que los empleadores tienen para constituir las asociaciones profesionales que estimen conveniente, así como afiliarse a ellas o retirarse de las mismas, con observación de la ley y los estatutos de tales asociaciones.
- Protección del Estado, ya que al igual que las de los trabajadores también gozan de la protección del Estado conforme lo establece el Art. 326 numerales 7 y 8 de la Constitución de la República.
- Personalidad Jurídica, por el hecho de constituirse conforme a la ley y estar inscritas en el Ministerio de Relaciones Laborales.

#### ***2.3.2.2. Procedimiento de Constitución de las Asociaciones de Empleadores.-***

Para constituir legalmente una asociación de empleadores es necesario que cumplan los siguientes requisitos:

- Que la asamblea para constituir la asociación, concurren por lo menos 3 miembros.
- Que se elabore el acta constitutiva de la asociación, la cual deberá ser suscrita por los asistentes en señal de que es su voluntad constituir la asociación.
- Que se elabore y apruebe los estatutos de la asociación.
- Que se conforme la Directiva Provisional, hasta que sea reemplazada por la directiva definitiva.
- Que la asociación sea registrada en el Ministerio de Relaciones Laborales, debiendo remitir la siguiente documentación:
  - Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los empleadores concurrentes a las asamblea.
  - Dos copias del acta constitutiva, autenticadas por el secretario de la directiva.
  - Tres ejemplares de los estatutos, autenticados por el secretario de la directiva, indicando las sesiones en que fueron discutidos y aprobados.

- La nómina de la directiva, por duplicado.
- La nómina de los empleadores que se hubieren incorporado a la asociación, con posterioridad a la asamblea reunida para constituir la asociación.

## ***2.4.- Elaboración y Procedimiento de Negociación de los Contratos Colectivos del Trabajo.-***

### ***2.4.1.- Elaboración y Contenido del Contrato Colectivo.-***

La elaboración de los Contratos Colectivos de Trabajo corresponde a la Directiva de la asociación de trabajadores preparar las bases o proyecto de contrato, para someterlo al conocimiento y aprobación de la asamblea general de trabajadores; de haber un comité de empresa, será este el encargado de formular tales bases o proyecto de contrato.

Los Contratos Colectivos de Trabajo, a más de los derechos y obligaciones recíprocos que se generan para las partes, deben contener ciertas estipulaciones obligatorias bajo las cuales deberán desenvolverse las relaciones laborales, estipulaciones que conllevan nuevos beneficios económicos y sociales para las partes contratantes, dentro de esta visión conforme lo establece el Art. 237 del Código del Trabajo, se consideran cláusulas fundamentales del Contrato Colectivo de Trabajo, las siguientes:

- a)** Las horas de trabajo
- b)** El monto de las remuneraciones
- c)** La intensidad y calidad del trabajo
- d)** Los descansos y vacaciones
- e)** El subsidio familiar

Sobre las cláusulas que debe contener en Contrato Colectivo de Trabajo el tratadista Fernando Ortiz Ripalda (1994), en su obra *LEGISLACIÓN LABORAL, Séptima*

*Edición*, considera que dentro de las cláusulas fundamentales a contener los Contratos Colectivos de Trabajo, se deben tener en cuenta las siguientes:

- a) Las condiciones bajo las cuales se desenvolverá la relación laboral, mismas que comprenden las contenidas en el Art. 237 del Código del Trabajo, anteriormente expuestas.
- b) El ámbito del contrato, especificando la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que habrá de aplicarse el contrato. (Art. 238 Código del Trabajo)
- c) Tiempo de duración del contrato, que puede ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o por tiempo de duración de una empresa u obra determinada, acorde a lo señalado en la clasificación del Contrato Colectivo expuesta anteriormente.
- d) El número total de los trabajadores que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato y el número de miembros del comité de empresa.
- e) La posibilidad de poder suspender temporalmente los efectos del contrato, la suspensión a la que se refiere este literal comprende dos tipos: la suspensión contractual se da por causa y en los términos estipulados en el contrato tales como falta de materiales, huelgas parciales que puedan repercutir en el trabajo, y la suspensión legal se da por causa y según las reglas previstas en la ley como aquellas causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor y otras ajenas a la voluntad del empleador.

Una vez que el Contrato Colectivo de trabajo se halle elaborado rigiéndose correctamente a las estipulaciones legales, el siguiente paso para su reconocimiento legal comprende la negociación y trámite que debe cumplir el contrato.

- ***Formalidades del Contrato Colectivo de Trabajo.-***

El Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse, por escrito, ante te Director Regional del Trabajo, y a falta de este ante el Inspector del Trabajo, en 3 ejemplares,

bajo pena de nulidad, de los cuales, un ejemplar se entregará a cada una de las partes y el restante quedará en poder de la autoridad que presencio la suscripción del contrato.

#### ***2.4.2. Proceso de Negociación de los Contratos Colectivos del Trabajo***

El Comité de Empresa, debe presentar, al Inspector de Trabajo, el proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo, al empleador o a su representante, en el término de 48 horas; luego de lo cual transcurrido el plazo de 15 días a partir de la fecha de notificación, las partes deberán iniciar la negociación del contrato que deberá concluir en el plazo máximo de 30 días, salvo que estas soliciten al Inspector del Trabajo un plazo adicional para concluir la negociación, ya que si no progresan los diálogos o no hay acuerdo total se someterán en forma obligatoria a la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, rigiéndonos a lo establecido en el Art. 326 numeral 12 de la Constitución de la República:

*“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a Tribunales de Conciliación y Arbitraje”*

En el Ecuador si las partes llegan a acuerdos directos, en los plazos previstos o en los periodos de prórroga, por mutuo disenso se elaborará el documento en tres ejemplares, observando las solemnidades y requisitos previstos en la ley, pero si no se llega a la suscripción, se ha previsto un procedimiento especial en base al Arbitraje Obligatorio; mismo que se da si las negociaciones directas fracasan luego de transcurrido los plazos señalados, si las partes no se pusieran de acuerdo sobre la totalidad de las estipulaciones del contrato, estas divergencias y puntos en desacuerdo serán sometidas obligatoriamente al conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mismo que debe ser integrado dentro de las 72 horas a partir que estas llegaron a su conocimiento conforme lo establece el Art. 472 del Código del Trabajo, el cual se pronunciara sobre los puntos en desacuerdo.

Estos tribunales de conformidad con el Art. 474 del Código del Trabajo, están integrados por 5 vocales: el Inspector de Trabajo quien lo preside, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Las divergencias sometidas a trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, deben cumplir con la estructuración legal establecida para el efecto en el Art. 228 del Código del Trabajo, que en lo principal contendrá: designación de la autoridad ante quien comparece Inspector del Trabajo; nombres y apellidos de los reclamantes quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales; nombre y designación del requerido, con designación del lugar donde será notificado; un pronunciamiento expreso de los fundamentos de hecho y de derecho que respalda a la misma, señalando con precisión los puntos, artículos y cláusulas materia del contrato sujeto a negociación, con determinación de aquellos en que existió acuerdo y en los que no han sido convenidos; designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y el domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados, acompañando las pruebas instrumentales de que dispongan.

Una vez recibida la reclamación el Director Regional de Trabajo de la respectiva Jurisdicción, dentro de las 24 horas siguientes, dispondrá que se notifique al requerido con el texto del reclamo concediéndole tres días para contestar la misma; la contestación a la reclamación igualmente, en lo principal, deberá contener el pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación de lo que admite o niega, si la contestación fuere totalmente favorable a la reclamación y propuestas, el presidente del tribunal convocará a las partes para la suscripción del contrato.

Pero de no ser así, si la respuesta es negativa o parcialmente favorable, la reclamación será sometida a la conciliación y arbitraje del tribunal, igual procedimiento se adoptará si la parte requerida no contesta la reclamación, en este caso por rebeldía y falta de designación de vocales de la parte demandada, en este caso el Director

Regional de Trabajo nombrará los vocales principales y suplentes para lograr la completa integración del tribunal y proceder con el trámite previstos para estos casos.

Vencido el término para contestar, si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el presidente del tribunal debe convocar a las partes y a los vocales señalando día y hora, a una audiencia de conciliación, la misma que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la práctica de esta diligencia se observarán las mismas normas de concurrencia para las partes, con credenciales suficiente conforme lo dispuesto en el Art. 476 del Código del Trabajo, y desarrollará de igual forma que las audiencias previstas para los conflictos colectivos, es decir, el tribunal procura acuerdo, previo un receso, sentara la bases de conciliación y cumplirá con su misión componedora prevaleciendo en esta diligencia el dialogo social en la formulación de acuerdos conforme lo establece el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República, ya que si fracasa la solución en el acuerdo iniciará la etapa arbitral.

Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de seis días para las indagaciones, que no es un término de prueba común como se desarrolla en los procesos civiles o laborales individuales, dentro del cual las partes deben presentar sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas, además el tribunal podrá realizar las averiguaciones que crea conveniente.

El término de las indagaciones es improrrogable, que no puede ser ampliado o diferido y una vez concluido este término el tribunal resolverá el asunto materia de la controversia dentro del término de tres días, esta resolución por ser de única y definitiva instancia causará ejecutoria, pero de acuerdo a las reglas generales, podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, plazo igual que se concede al tribunal para que resuelva sobre los aspectos oscuros e incompletos del fallo que han sido solicitados.

### ***2.4.3. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.-***

Revisar es sinónimo de reconsiderar, de examinar; es una acción de observar con cuidado, con detenimiento y modificar, de aquí que la esencia misma de este contrato, está en su duración ilimitada, mientras las partes existan o acuerden la duración y renovación de los convenios, puesto que estos continuaran vigentes aun cuando el plazo haya fenecido y no se lo hubiera negociado expresamente o suscrito su renovación.

Tomando como base la clasificación señalada anteriormente, cuando en las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo no se hallare previsto el tiempo de duración tiende a ser por tiempo indefinido, mismo que estará sujeto a la revisión obligada cada dos años, con ello no queremos decir que aquellos Contratos Colectivos de Trabajo a plazo fijo no pueden estar sujetos a esta revisión, ya que todo Contrato Colectivo de Trabajo es susceptible de revisión total o parcial al finalizar el plazo convenido, a petición de cualquiera de las partes.

Por ser el Contrato Colectivo de Trabajo portador de derechos fundamentales de los grupos obreros y laborales, necesariamente deben ser revisados, reformados o mejorados, por ello la revisión del documento suele estar ya prevista en el mismo contrato, y si se omitido tal previsión las partes se sujetarán a lo previsto en la ley en el Art. 248 del Código de Trabajo, la revisión por tanto puede ser contractual o legal, pero dicha revisión será válida siempre que no implique renuncia de derechos conforme lo establecido en el Art. 326 numerales 2 y 11 de la Constitución de la República:

*“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

*2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

*11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante una autoridad administrativa o juez competente.”*

En la revisión legal anteriormente señalada, deben observarse las reglas siguientes:

**a)** Si lo pide la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Si lo piden los empleadores, siempre que estos tengan a su servicio más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiere el contrato.

**b)** La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante los Directores Regionales del Trabajo o ante los Inspectores del Trabajo según sea el caso, sesenta días anteriores al vencimiento del plazo pactado o antes de cumplirse los dos años, para que las partes libremente inicien las negociaciones y si es posible se pongan de acuerdo, para suscribir la revisión del instrumento, de ser así se hará constar por escrito del mismo modo que le contrato original.

**c)** De no existir acuerdo total cualquiera de las partes podrá someter a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, presentando su reclamación concreta.

### ***2.5.- Causas para la terminación del Contrato Colectivo.-***

Pese a la duración indeterminada o determinada del Contrato Colectivo de Trabajo, la ley contempla casos para su conclusión como los que a continuación se detallan:

**a)** Por acuerdo de las partes, dos son los casos por los que puede terminar el Contrato Colectivo de Trabajo debido a la voluntad conforme de las dos partes:

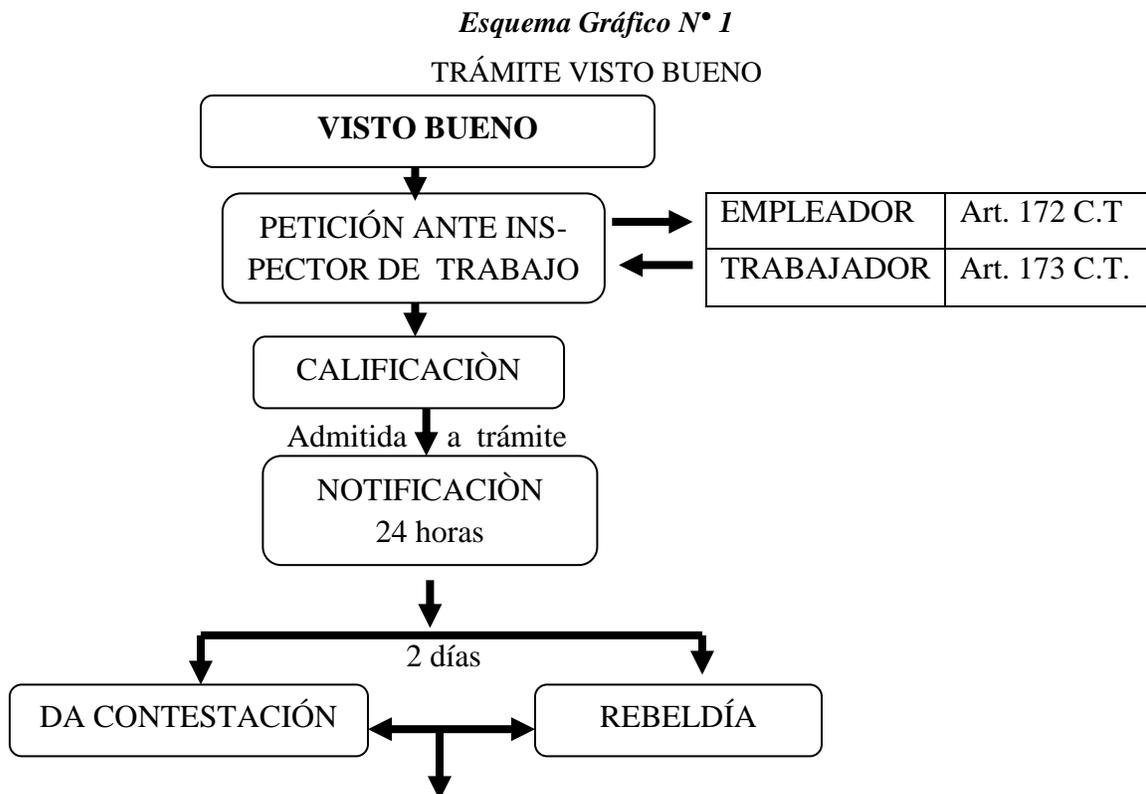
- Por causa legalmente previstas en el contrato, como: el vencimiento del plazo y la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato.
- Por acuerdo de las partes, en este caso la terminación se regulará por lo que se hubiere acordado en el propio contrato o por lo previsto en la ley, si nada se hubiere estipulado, al respecto, en el contrato.

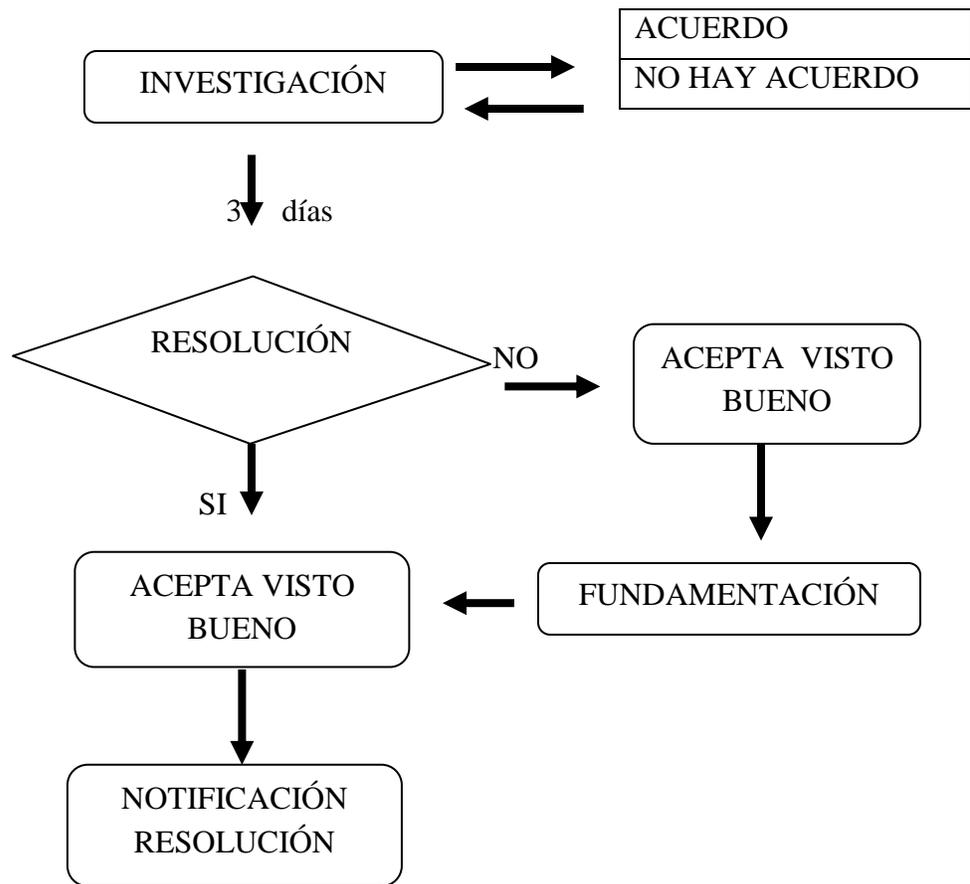
**b)** Caso fortuito o fuerza mayor.

c) Por voluntad de una de las partes.

## 2.6. Solución de Conflicto Laborales.-

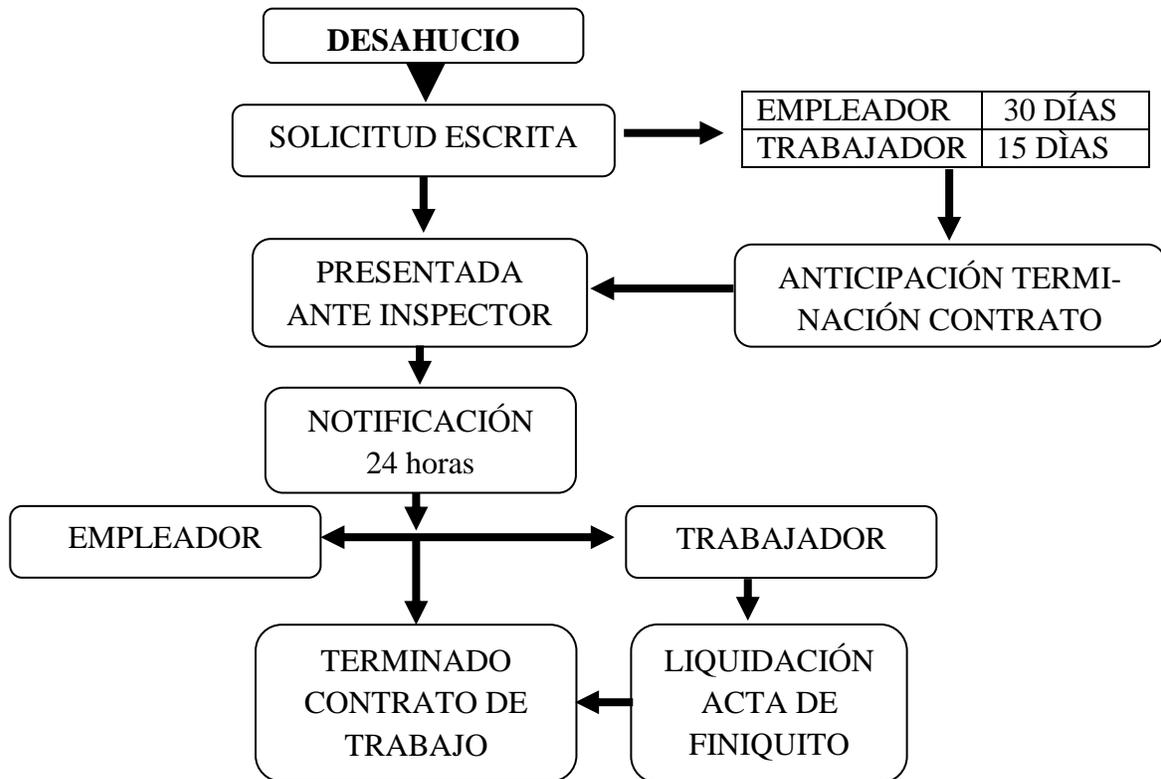
Como se ha señalado en el desarrollo de la presente investigación tanto los trabajadores como los empleadores una vez celebrado un Contrato de Trabajo, están obligados al cumplimiento de cada una de las obligaciones que de mutuo acuerdo se han pactado, más en caso de incumplimiento se generan conflictos laborales que de no ser solucionados debidamente ocasionarían graves perjuicios a las partes contratantes según el caso; como solución a estos conflictos laborales la Legislación Laboral, establece medios administrativos mediante los cuales se anhela llegar al advenimiento de las partes a fin de llegar a un acuerdo que beneficie equitativamente a las partes en conflicto. El trámite a seguir en caso de conflictos laborales según el caso se rige al establecido el Código de Trabajo, mismos que en síntesis se señalan a continuación:





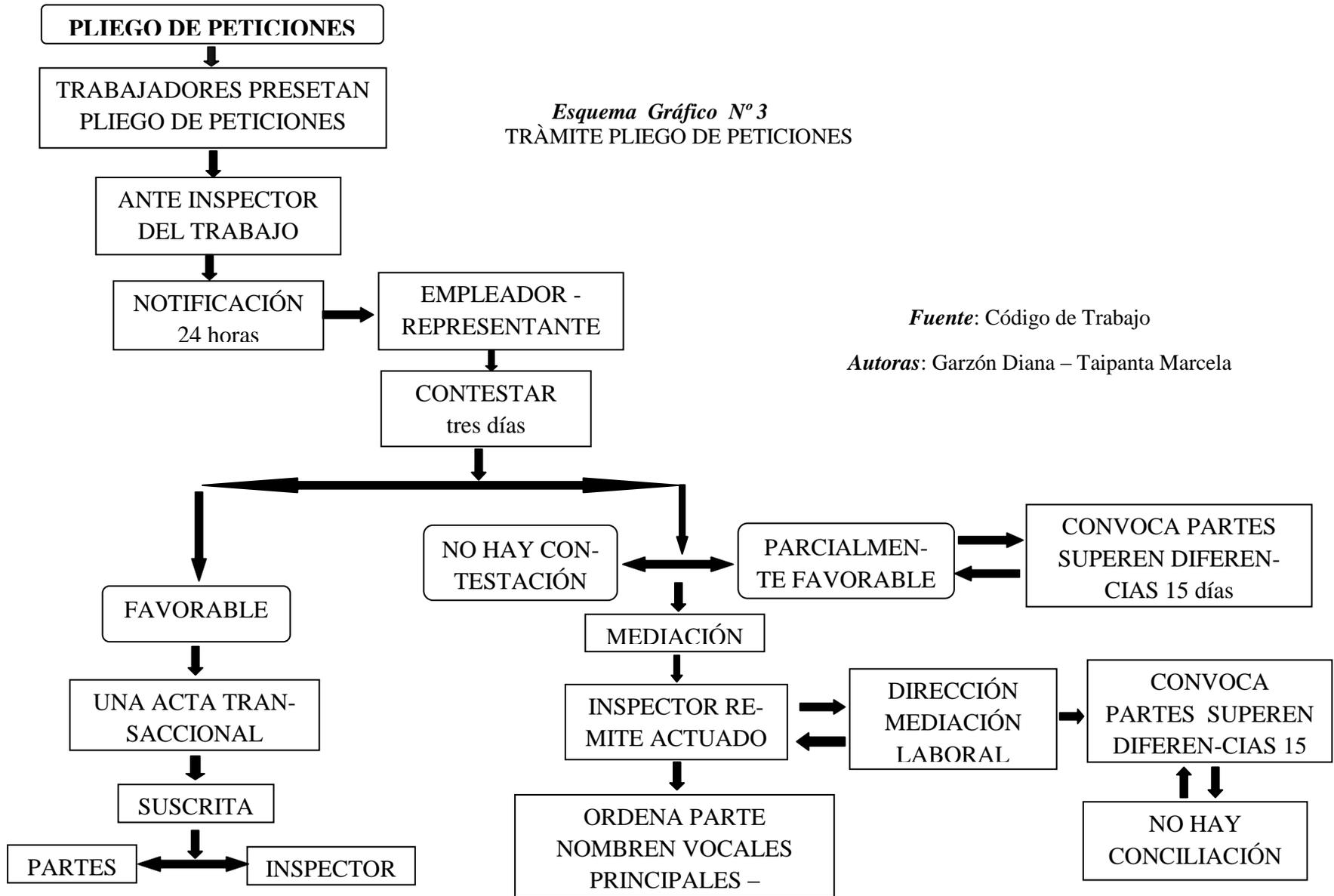
**Fuente:** Código de Trabajo  
**Autoras:** Garzón Diana – Taipanta Marcela

**Esquema Gráfico N° 2**  
TRÀMITE DEL DESAHUCIO



**Fuente:** Código de Trabajo  
**Autoras:** Garzón Diana – Taipanta Marcela

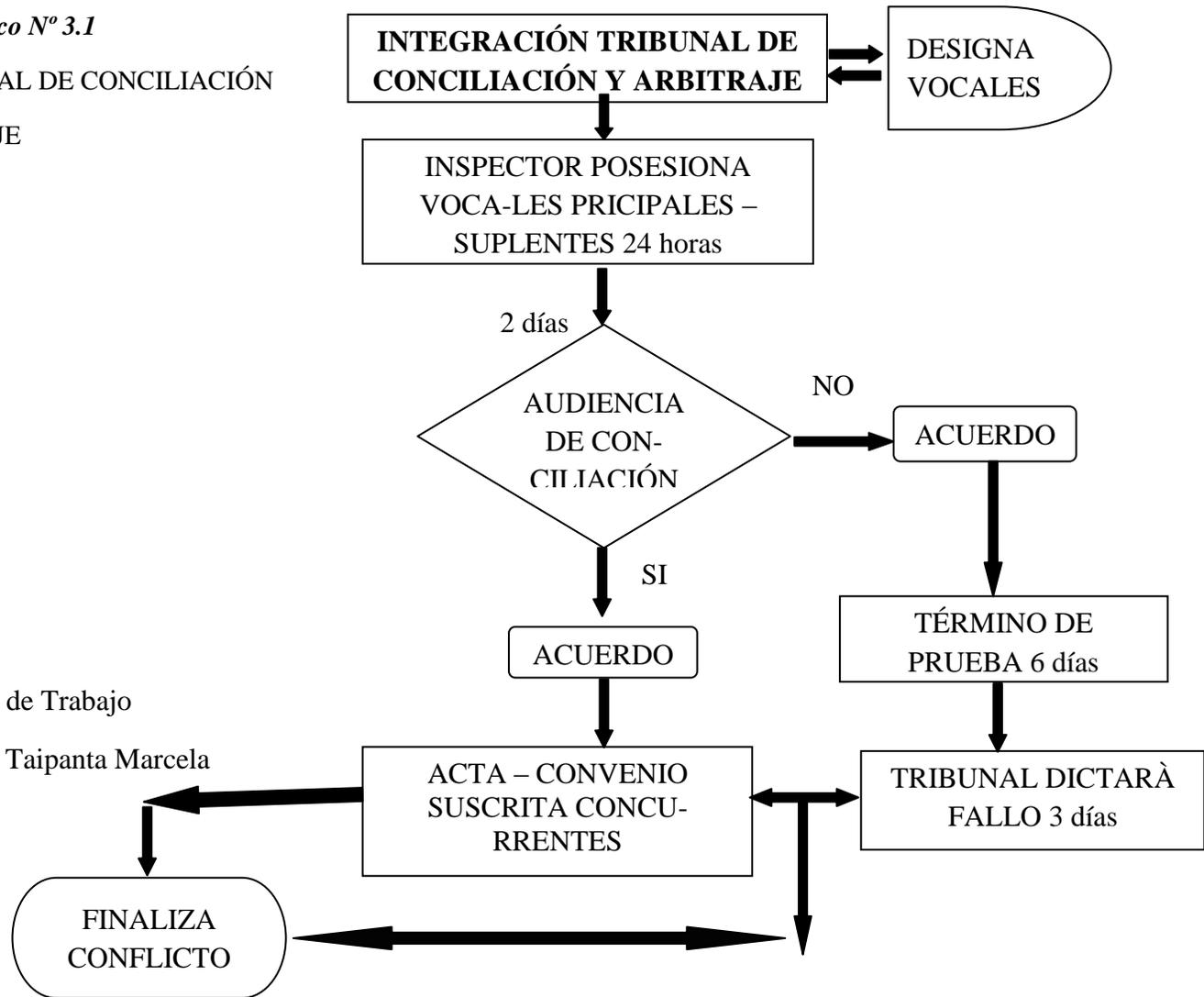
*Esquema Gráfico N° 3*  
TRÀMITE PLIEGO DE PETICIONES



*Fuente:* Código de Trabajo

*Autoras:* Garzón Diana – Taipanta Marcela

**Esquema Gráfico N° 3.1**  
**INTEGRACIÓN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**



**Fuente:** Código de Trabajo

**Autoras:** Garzón Diana – Taipanta Marcela

### **3.- MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701.-**

El presente tema para obtener las bases en la elaboración de la propuesta de Ley Derogatoria a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 requiere más que un breve estudio, un análisis comparado entre la Normativa Internacional del Trabajo como lo es la OIT y las contra reformas laborales que se han dado en este gobierno, mismo que está bajo la presidencia del Ec. Rafael Correa, análisis que ha consideración de las tesis se realizará tomando en cuenta los siguientes aspectos:

#### ***3.1. Constitución de la República del Ecuador.-***

A finales del año 2007, en el Ecuador, se instala y desarrolla sus actividades la Asamblea Constituyente, misma que fue dispuesta por el pueblo ecuatoriano en las urnas para que dicte una nueva Carta Política y reforme la institucionalidad del Estado. Sus atribuciones constan en el Estatuto dictado mediante Consulta Popular, celebrada el 15 de abril del 2007, entre las contra reformas laborales que se incorporan en la nueva Constitución de la República, para solo anotar un aspecto muy grave, queremos destacar lo constante en el numeral 16 del Art. 326, que señala:

*“En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”*

Las normas internacionales del trabajo no hacen distinción entre trabajadores del sector público y del sector privado, es más el Convenio N° 154, establece con mayor claridad, el derecho de los trabajadores de la administración pública a la organización sindical y la negociación colectiva, no obstante en varias disposiciones de la Constitución se realiza esta diferenciación y discriminación que profundiza la división social del trabajo, aparte de que también se menciona en el tercer inciso del

Art. 229 de la Carta Magna, que en el sector público estarán sujetos al Derecho Laboral, sólo los “obreros y obreras”, cuya definición no se concreta, precisamente para intentar una exclusión de un sector de trabajadores que efectivamente cumplen labores primordialmente intelectuales, como por ejemplo el personal administrativo y profesionales de una empresa o institución, a quienes se les pretende ubicar en otro régimen, como es el Civil Administrativo, y se les despoja de la protección del Código del Trabajo, fundamentalmente los derechos a la organización sindical, a la contratación colectiva y al derecho al trabajo, que incluye la estabilidad en el trabajo.

La clase obrera, la clase trabajadora o el proletariado, es el sujeto histórico de la lucha en contra de la explotación capitalista, que también la ejercen los gobernantes de los estados que propician este sistema oprobioso. Los obreros, entonces, son los verdaderos portadores de una conciencia social que logrará definitivamente un cambio estructural de justicia, de bienestar y de democracia auténticas, ya que permite la actividad laboral, material e intelectual, en su conjunto, y no de manera parcial o fraccionada como pretenden ciertos personajes confundidos, cuando separan la actividad intelectual de la manual o material a través de señalar que los unos son servidores o empleados públicos, que cumplen actividades de tipo intelectual, los cuales no tendrían derechos de orden laboral porque seguramente consideran equivocadamente que no son trabajadores u obreros, esta apreciación les ha permitido discriminar tradicionalmente a sectores amplios de trabajadores ecuatorianos como son los empleados públicos y actualmente con las reformas constitucionales y laborales que han sido dictadas en estos últimos meses, también a los trabajadores que cumplen labores administrativas y profesionales, sin entender que ellos poseen derechos adquiridos y que han gozado de la protección del régimen laboral, en cuanto a la posibilidad de pertenecer a una organización sindical, de ampararse en la Contratación Colectiva de Trabajo y ejercer derechos fundamentales como el de huelga y de representación o participación social y democrática.

En efecto, el numeral 16 del Art. 326 de la Constitución antes citado contiene un error conceptual: señala que quienes cumplen actividades administrativas o profesionales

se sujetarán a las leyes que regulan la Administración Pública; es decir, el personal administrativo, técnico y profesional, por el sólo hecho de haberse capacitado y superado está marginado de la protección laboral, nunca antes ni en este país ni en el mundo se ha despojado de los derechos laborales a quienes estudian y obtienen títulos y diplomas en educación técnica y educación superior. Solo dentro de nuestra legislación se persigue e ignora a los profesionales y técnicos, como ha ocurrido con esta reforma, con resoluciones arbitrarias de inconstitucionalidad adoptadas por el ex Tribunal Constitucional para impedir la agremiación obligatoria y el consecuente control del ejercicio profesional.

En fin las normas de la OIT no discriminan a las diferentes actividades en el orden laboral, sean estas manuales, intelectuales, técnicas y hasta profesionales. Como señala el Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical, por ejemplo, solo algunos funcionarios de la fuerza pública podrían permanecer al margen de la legislación laboral, para efectos de la organización sindical.

### ***3.2. Convenios Esenciales de la OIT.-***

El Preámbulo de la Constitución de la OIT, al invocar los sentimientos de justicia y de humanidad y el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, menciona que es necesario mejorar las condiciones de los trabajadores, entre otros aspectos, en cuanto a la lucha contra el desempleo y, de manera esencial, para garantizar el principio de la libertad sindical.

Por su parte, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998. Recuerda que al incorporarse libremente a la OIT los estados miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr sus objetivos generales; a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los derechos fundamentales, contenidos en los diferentes convenios, en especial:

*“a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;”*

El principio de “libertad sindical”, contenido en el Convenio N° 87 de la OIT, “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, adoptado en 1948 y ratificado por el Ecuador, el 29 de mayo de 1967, según consta en el Registro Oficial N° 135, y por tanto, incorporado a la legislación nacional, en calidad de instrumento supra legal, como es perfectamente conocido por ustedes, establece en sus artículos.

*“Art.2: Que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ella, con observancia de los estatutos de las mismas”*

*Art.3: Los trabajadores tienen el derecho de “formular su programa de acción”; y que las “autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.*

Por su parte, el Convenio N° 98, sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, adoptado en 1949 y ratificado por el Ecuador el 19 de noviembre 1959, como consta en el Registro Oficial N° 923, señala, entre otros aspectos:

*“Artículo 1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. ...*

*Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.*

El principio de “Autonomía Colectiva”, al que se refiere el Convenio N° 98 de la OIT, se basa en la necesidad de respetar los acuerdos o entendimientos que sobre condiciones de trabajo adoptan los empleadores y los trabajadores organizados. Su fundamento tiene que ver con el desarrollo del derecho contractual en materia social y, específicamente, se concreta en el Derecho a la Contratación Colectiva de Trabajo, institución reconocida por prácticamente todos los países del mundo.

Este principio desgraciadamente fue suspendido por los regímenes autoritarios en Europa como lo señalamos al hablar de la reseña histórica de las asociaciones de trabajadores, con la derrota de aquellos gobiernos al término de la segunda guerra mundial se logra restablecer como conquista democrática de las naciones este principio fundamental, que se refiere a la posibilidad de la Contratación Colectiva de Trabajo, libremente pactada por las partes.

Sobre los aspectos que deben regir la Negociación Colectiva de Trabajo, se hallan detallados en el Convenio N° 154 de la OIT, adoptado el 19 de junio de 1981, mismo que entro en vigor el 11 de agosto de 1983, establece en sus artículos:

*“Art.7.-Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

*Art. 8.- Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.”*

Medidas que dentro de la legislación ecuatoriana han sido arbitrariamente aplicadas, haciendo caso omiso a lo dispuesto en la normativa anteriormente expuesta, en virtud de que jamás hubo consulta previa sobre las nuevas normas que actualmente rigen la Negociación Colectiva.

### ***3.2.Los Mandatos Constituyentes.-***

Es indispensable reconocer que la Asamblea Constituyente de Montecristi (2007-2008) tenía facultades legislativas, esto es, la posibilidad de reformar las leyes secundarias vigentes, sin embargo, la mayoría de sus integrantes resolvieron emitir los denominados “Mandatos”, que son instrumentos sui géneris que no se sujetan a las normas para la formación de una ley y, por tanto, son considerados como cuerpos normativos no sujetos a reforma y a impugnación, lo cual no tiene fundamento jurídico aceptable.

Así, por ejemplo, en los Mandatos Nos. 2, 4 y 8, de la Asamblea Constituyente, se restablece el criterio antidemocrático y autoritario de anular por decreto normas vigentes de la contratación colectiva de trabajo, que deja sin efecto conquistas laborales intangibles e irrenunciables, de acuerdo a la Constitución Política de 1998 (Art. 35, numerales 3 y 4) y de la nueva Constitución, aprobada en septiembre del 2008 (Art. 326, numeral 2), pero lo más grave es que se han producido acciones oficiales con criterios más drásticos y violatorios del principio de la “autonomía colectiva”, consagrado en el Convenio N° 98 de la OIT.

La incoherencia de los gobernantes llega al punto de ignorar la propia Disposición Transitoria Tercera del Mandato 08, expedido el 30 de abril de 2008, que establece que en un plazo de 180 días debían revisarse todos los Contratos Colectivos del sector público, con la participación de empleadores y trabajadores, para eliminar ciertas cláusulas consideradas como privilegios o excesos, y aunque ya se cumplió dicho plazo aprobado por los Asambleaístas, sin embargo, la Comisión Revisora continuó su tarea de desmantelar la Contratación Colectiva.

El Ab. Antonio Gagliardo, Ministro del Trabajo y Empleo del Ecuador, ha dictado varios Acuerdos Ministeriales, entre los que podemos apreciar el Número 00080, de fecha 8 de julio del 2008, y el Número 00155A, de 2 de octubre del 2008; en los cuales norma el procedimiento para la revisión de las cláusulas de los Contratos Colectivos vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere dicha

Disposición, entre ellas están las siguientes: pagos adicionales por jornadas nocturnas; liquidación por vacaciones anuales; gratificaciones adicionales por varios aniversarios; ayuda económica para organizaciones laborales; bonificaciones especiales a quienes no habían cumplido los requisitos para acceder a la jubilación patronal.

De esta forma, con arbitrariedad y abuso de poder se ejecutan los Mandatos para perjudicar la negociación colectiva y los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores, aún más, pese a que en el Mandato N° 8 se establecía un tiempo de ejecución del mismo en cuanto a la injurídica “revisión” de los Contratos Colectivos, el Presidente de la República dentro de sus funciones dictó el Decreto Ejecutivo No. 1396, el 16 de octubre de 2008 para “prorrogar” el plazo dictado por los Asambleístas de 180 días a un año, lo cual no tiene justificación alguna.

En el denominado “Mandato Constituyente No. 2”, aparte de que se pone un límite máximo a la remuneración unificada, sin que en cambio se establezca una mínima que en algo compense el alto costo de la vida, se estipula en el Art. 8 que las indemnizaciones por supresión de puestos o terminación de relaciones *finiquito* y *cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación...*”, tendrán un límite.

En otras palabras, la autoridad pública decreta reformas a los Contratos Colectivos y actas transaccionales que se han suscrito legalmente, desconociendo a las partes de la relación laboral, rompiendo el principio fundamental de la “autonomía colectiva”, en violación a los Convenios Internacionales de la OIT números 87 y 98, ratificados por el Ecuador, en donde se garantiza el libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, las cuales pueden ejercer sus acciones en defensa de sus intereses, esto es, por ejemplo, la posibilidad de contratar colectivamente con su empleador y de acordar condiciones de trabajo adecuadas y aceptadas voluntariamente por las partes.

En el “Mandato Constituyente No. 4” se perfeccionan estas violaciones, dejando constancia expresa que también se refiere a las indemnizaciones por despido intempestivo constantes en los pactos colectivos legalmente celebrados, de esta

manera, por la acción intervencionista del Estado, se atenta contra el Derecho Contractual Internacional, los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, que garantizan plenamente los derechos de sindicalización y de contratación colectiva, que han sido incorporados también a la legislación nacional, y, principalmente en la Constitución en el artículo 326, numerales 7 y 13 y en el Código del Trabajo.

El “Mandato Constituyente No. 8”, pese a que en sus considerandos se refiere a que *“la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social...”*, más adelante se dispone:

*“Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores...”*

Sin entender que los Contratos Colectivos de Trabajo son instituciones de la democracia social y que su naturaleza intrínseca tiende a la necesidad del acuerdo de las partes contratantes, de los sujetos de la relación laboral y a la protección de los derechos de los trabajadores.

Si bien es cierto se están imponiendo normas para el sector público, es decir, para las instituciones o empresas del Estado, el cual se convierte en el empleador, sus representantes, los personeros de aquellas han celebrado Contratos Colectivos legítimamente y es indispensable que se espere o se legisle para que en el futuro se eviten determinados “excesos” o “abusos”, que pueden existir, en las siguientes negociaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, pero no es posible que se invoquen postulados de justicia social para violentar los derechos y las conquistas de las organizaciones de trabajadores. Lo que se ha hecho en este caso es violentar los derechos adquiridos de los trabajadores y adoptar criterios de carácter político y no jurídico.

En las Disposiciones Generales del Mandato No. 8 consta lo siguiente:

*“Cuarta.- Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público... que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo”.*

Las mismas determinaciones constan en las Disposiciones Transitorias:

*“Tercera.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público... serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.*

*“El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagren excesos y privilegios, tales como:*

*transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.*

*Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenten contra el interés general, son nulas de pleno derecho.*

*Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.*

*Cuarta.- La Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público... las cuales no podrán ser modificadas”.*

Se aprovecha de un Mandato que establecía regulaciones a la intermediación y tercerización laboral y prohibía el contrato de trabajo por horas, todo lo cual es aceptable, aunque se mantiene con otro nombre la tercerización de servicios complementarios y se reemplaza el contrato por horas con la “jornada parcial”, para, de manera escondida o subrepticia, introducir aquellas transcritas aberraciones jurídicas, contrarias a la legislación laboral internacional, a las normas de la Constitución y las normas legales que constan en casi todos los Códigos Laborales nacionales.

Como todos sabemos, los derechos de los trabajadores son parte de los DERECHOS HUMANOS; y, por tanto, los convenios o tratados sobre derechos humanos están por encima incluso de las constituciones nacionales y, naturalmente, de poderes constituidos como la Presidencia de la República y el Ministerio del Trabajo, la propia Asamblea Constituyente o Asamblea Legislativa, etc.

Los atentados a los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el derecho a la sindicalización y a la Contratación Colectiva de Trabajo, significa que se violan garantías primordiales y se traicionan las orientaciones del nuevo derecho social y laboral vigente en todo el mundo.

No puede atentarse o anularse los Contratos Colectivos de Trabajo legalmente celebrados y vigentes, en virtud de que las condiciones de trabajo solo pueden ser modificadas o enmendadas por las propias partes de la contratación. Si bien es cierto que más del 80% de los trabajadores ecuatorianos carecen de Contrato Colectivo, para los que si tienen no pueden eliminarse o disminuirse aquellas normas que han sido pactadas por voluntad de las partes, en ejercicio de la autonomía colectiva.

### ***3.4. Decretos Ejecutivos.-***

Para completar todo este proceso de desmantelamiento de la Contratación Colectiva en el sector público, a más de las decisiones improvisadas y atentatorias de los Asambleístas de Montecristi, una vez más el Ec. Rafael Correa Delgado, Presidente de la República ha dictado el Decreto Ejecutivo N° 1701, el 30 de abril del 2009, en el cual define cuales son las cláusulas que definitivamente se eliminan de los Contratos Colectivos, incluso en sustitución de la labor nefasta de la Comisión Revisora, con algunos agravantes como se señala en el Art. 2 que destroza el principio constitucional de intangibilidad de los derechos adquiridos, cuando señala que:

*“estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación, este Decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.”*

Con esta determinación gubernamental ya no serán posibles las conquistas laborales en la Contratación Colectiva, las organizaciones sindicales serán sometidas a las imposiciones de la autoridad pública y todos los derechos y principios logrados a través de la lucha de los trabajadores durante la larga noche liberal y neoliberal quedarán como expresiones reivindicativas frustradas, si es que no actúan urgentemente las fuerzas democráticas de las naciones integrantes de la Organización Internacional del Trabajo y demás instancias internacionales, especialmente de defensa de los derechos humanos.

Añadiendo que este decreto es por el derecho inconstitucional en todas sus partes, en virtud de haber sido dictado por el Presidente de la República, fuera del plazo que el Mandato Constituyente N° 8 señalo; esto es el de UN AÑO contado a partir del 30 de marzo del 2008 fecha en que fue dictado el indicado Mandato Constituyente, además por ser discriminatorio al menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos adquiridos por los servidores públicos mediante la Contratación Colectiva,

atentando de esta manera varios principios en que se sustenta el Derecho del Trabajo, fundamentalmente los principios universales de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de los Derechos Laborales, pues así lo prescribe el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Sera nula toda disposición en contrario”*.

Mas frente a las constantes contradicciones que ha generado el Decreto N° 1701 el 15 de enero del presente año, cientos de sindicalistas llegaron a Carondelet para exigir su derogatoria, en virtud de que en la actualidad este decreto sigue regulando los Contratos Colectivos y generando con ello que los sindicalistas tengan posturas contrarias, sobre ello el presidente de la República, Ec. Rafael Correa, emitió el 18 de enero del año 2010 el Decreto Ejecutivo N° 225, mediante el cual se reforma al Decreto Ejecutivo N° 1701, expedido el 30 de mayo de 2009, que regula la Contratación Colectiva en el país.

Este nuevo decreto presenta varias modificaciones en comparación al texto del Decreto N° 1701, sin embargo mantiene su esencia de eliminar supuestos privilegios y beneficios del sector sindical; entre las diversas especificaciones está la prohibición de pagos por subsidios, compensaciones sociales, bonificaciones o aniversarios institucionales, si bien permite aclarar que los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada, establece además que quedan prohibidos los permisos sindicales remunerados ya que se podrá establecer solo hasta 15 días de licencia por año a los dirigentes laborales para capacitación.

Específicamente en el Art. 2 del Decreto N° 225 se determinan más especificaciones en lo correspondiente a los parámetros de clasificación de servidores y obreros que implementará el Ministerio de Relaciones Laborales, ya que según el documento, la contratación pública ampara únicamente a los obreros, pues los servidores públicos son quienes realizan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, según el artículo 326 de la Constitución, en tanto que obreros son los

trabajadores, empleados y técnicos que, de manera directa, formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial en la entidad pública.

De todo lo expuesto las tesis consideran que la constante violación a los derechos constitucionales de los trabajadores no se eliminará expidiendo constantes decretos que reformen al Decreto N° 1701, ya que su texto tiene desde su base la esencia inconstitucional que afecta de manera notable cada uno de los derechos y logros de los trabajadores dentro de sus relación laborales, en virtud de que lo que se requiere es dar una solución este proceso inconstitucional.

### ***3.5. Revisión Inconstitucional de los Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público.-***

Las Actas de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados legalmente y solemnemente en las entidades y empresas del sector público, contienen erróneos antecedentes como los ya mencionados mandatos constituyentes, cuya legitimidad y vigencia ha sido cuestionada, hacemos referencia, entonces, a varias disposiciones de dichos documentos sui géneris en cuanto a la intervención de la autoridad pública en la revisión de los Contratos Colectivos para limitar beneficios y establecer restricciones y nulidades a las cláusulas que de manera subjetiva se consideren consagran “excesos y privilegios o beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general”; es importante destacar estas determinaciones de la autoridad pública para demostrar la unilateralidad y subjetividad de sus actuaciones, sin comprender que el Contrato Colectivo de Trabajo es de naturaleza bilateral, consensual y solemne, entre otros aspectos, por lo cual al violentar el consentimiento de las partes, la revisión de los contratos es nula, de nulidad absoluta.

También se hace referencia al Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente N° 8, el cual repite el texto de la Disposición Transitoria Tercera de tal Mandato y autoriza al Ministro de Trabajo dictar las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos, mismo que, al contener los mismos vicios de su principal, también sería nulo de pleno derecho.

Frente a ello es necesario invocar el Acuerdo Ministerial N° 00155-A, del 2 de octubre del 2008, en donde constan las normas de procedimiento para la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, entre las cuales aparece el criterio para esta violación constitucional, esto es el sometimiento a un nuevo examen, para corregir, enmendar o reparar el contrato, según las disposiciones del Mandato Constituyente N° 8, el Reglamento de Aplicación del mismo y el Acuerdo Ministerial N° 00080; en el proceso de revisión señala, en cuyo nuevo Acuerdo Ministerial, se tomarán en cuenta las “*opiniones de las partes*”, en calidad de aportes que serán apreciados por los Miembros de la Comisión; se indica también que esta revisión es de cumplimiento obligatorio y el acta correspondiente no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; también se indica que si los representantes de las partes no concurren a la revisión, se sentará una razón de tal circunstancia y de todas maneras se procederá a la revisión del Contrato Colectivo; incluso que si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realice de revisión del Contrato Colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita; posteriormente se efectuará la codificación de las cláusulas revisadas, lo cual se constituye en el instrumento jurídico que regulará la aplicación de la Contratación Colectiva.

La intervención de la autoridad pública en la negociación colectiva de trabajo, como hemos señalado, está prohibida por el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

### ***3.5.1. Perjuicios de la revisión de los Contratos Colectivos.-***

Como uno de los derechos y principios fundamentales del Derecho Laboral, que consta en la Declaratoria de la OIT, se halla el derecho a la negociación colectiva de trabajo entre las partes de la relación laboral, el cual ha sido vulnerado por las autoridades legislativas y del gobierno central del Ecuador, en perjuicio de la capacidad que tienen los sujetos del contrato de trabajo para decidir las condiciones laborales, la gestión del Ministerio de Relaciones Laborales ha ocasionado perjuicios

prácticamente irreparables para los trabajadores organizados, en virtud de que se han eliminado beneficios que históricamente han sido parte del contrato de trabajo y que de manera normal se han concedido a favor de los trabajadores; se persigue a los sindicatos cuando se elimina su representación, las licencias y permisos a los dirigentes, los beneficios para su desenvolvimiento y acción; se atenta contra la estabilidad en el trabajo, al limitarse las indemnizaciones por despido intempestivo; se atenta contra el derecho a la educación de los trabajadores y sus familiares, se perjudica definitivamente a los fondos de jubilación y cesantía y otros rubros indispensables para lograr una vida digna.

Sobre el trabajo realizado por la Comisión Revisora de los Contratos Colectivos de Trabajo las tesis consideran que este es contradictorio, cuando no decide de la misma forma y en todos los casos, sino que mantiene determinados beneficios o no los limita o prohíbe en forma total únicamente en unos casos, lo cual además es discriminatorio.

La imposibilidad de confrontar los ataques a los trabajadores y las campañas comunicacionales de desprestigio del Gobierno, obligan a los trabajadores a desarrollar otro tipo de estrategias para difundir la problemática laboral ecuatoriana, tanto al interior del país como hacia la comunidad internacional, como lo es la demanda presentada contra las autoridades del Gobierno de la República del Ecuador, el 21 de mayo del 2009, por el Frente Unitario de los Trabajadores para ante el Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos.

Estos hechos no tienen antecedente en la historia de nuestro País, es indispensable que otros sectores poblaciones conozcan de las violaciones a los derechos de los trabajadores del sector público que ponen en riesgo la continuidad de sus propias organizaciones; como también es necesario difundir esta situación a nivel internacional: ante la Organización de las Naciones Unidas y su Corte Internacional, ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, y por supuesto la Organización Internacional del Trabajo OIT, los derechos laborales son derechos

humanos y constan en su declaración, esta necesidad se ve más justificada incluso porque ha sido el propio Gobierno quien ha coartado el derecho al reclamo y a la denuncia, impidiéndonos acudir ante autoridad administrativa o judicial alguna en el país, como lo fue la demanda presentada por el FUT, el 21 de mayo del 2009, por la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N° 1701.

Como podemos apreciar requiere la intervención de toda institución nacional o internacional, para que en el Ecuador su Gobierno, observe y respete los derechos fundamentados en su Constitución y en los Convenios Internacionales, para que se anule todo lo actuado en este proceso de revisión unilateral de los Contratos Colectivos, se deroguen los decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales, que propician el desconocimiento de los derechos laborales, afectando también la obligación de la jubilación patronal dispuesta en el Código del Trabajo, y para que cesen los ataques y se restituya en sus trabajos a quienes han sido injusta e ilegalmente despedidos, y se convoque y de inicio al dialogo social, para que en conjunto Gobierno, Trabajadores y Empleadores acuerden las directrices para un nuevo esquema de Contratación Colectiva en el Ecuador, que sobretodo privilegie su propia esencia.

## CAPÍTULO II

### **2. Análisis e Interpretación de Resultados**

El presente estudio es una investigación de carácter descriptiva, por cuanto se detallará los derechos de los trabajadores que han sido violentados en el tema de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo en el sector público en la ciudad de Latacunga, a causa de la aplicación arbitraria e inconstitucional de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, encaminado a determinar y fundamentar una propuesta que permita detener el atropello y violación de los derechos laborales, que de forma acelerada se ha venido dando dentro del sector laboral.

La importancia de esta investigación, se vio reflejada de manera empírica, por cuanto se obtuvo resultados sustanciales, mediante la aplicación de entrevistas a la Sra. Inspectora de Trabajo de Cotopaxi, al Dr. Jorge Vásquez especialista en Derecho Laboral Colectivo y Catedrático de la Universidad “San Francisco”, debiendo además señalar cuan beneficioso resultó la realización de encuestas dirigidas estas a los Abogados en Libre Ejercicio Profesional, que permitió comprender la realidad por la cual atraviesa el sector laboral frente a los cambios legales que día a día surgen en el proceso de transición en el cual se encuentra la legislación ecuatoriana.

#### ***2.1. Metodología***

El presente estudio se enfoca en un diseño **NO EXPERIMENTAL** de investigación, por cuanto no se realizará la manipulación de variables, en el presente investigación nos permitió observar las consecuencias que ha generado la violación de los derechos laborales de los trabajadores sujetos a Contratos Colectivos en el sector público, en su contexto natural y los efectos que ha tenido la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701.

### *2.1.1. Unidad de Estudio*

<b>SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga	14	28%
Trabajadores de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi	19	38%
Empleador del Ilustre Municipio de Latacunga	1	2%
Empleador de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi	1	2%
Abogados de la ciudad de Latacunga	13	26%
Inspector de Trabajo de Latacunga	1	2%
Dr. Jorge Vásquez catedrático U. San Francisco	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

### *2.1.3. Métodos y técnicas*

#### *2.1.3.1. Métodos de Investigación*

✓ **Inductivo-deductivo.-** Este método se utilizó en la presente trabajo investigativo para establecer a partir de hechos particulares hasta llegar a datos generales, los Principios y Derechos Laborales de los trabajadores que están sujetos al Régimen Laboral Colectivo de Trabajo en el sector público, que han sido inobservados y vulnerados con la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701.

✓ **Analítico – Sintético.-** En el presente trabajo investigativo este método se lo utilizó para procesar la información obtenida, ya que permitió sintetizar y analizar cada uno de los derechos laborales que se han visto vulnerados en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, por la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto E. N° 1701.

✓ **Empírico.-** Este método fue de gran importancia en la investigación, en virtud de permitir observar directamente las condiciones en las que desarrollan sus actividades el Sindicato de Trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga, así también las facilidades y apoyo vertido a favor del sindicato como lo es la infraestructura para reuniones. Además fue utilizado en la recolección de información y criterios mediante la aplicación de encuestas a los trabajadores y empleadores.

✓ **Histórico - Lógico.-** Fue de gran aporte investigativo, por cuanto nos permitió estudiar el procedimiento histórico de los Sindicatos de Trabajadores, su mayor logro que fue obtenido por sus constantes luchas como lo fue el reconocimiento legal de sus organizaciones sindicales y la protección de sus derechos mediante la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, mismos que actualmente se ven afectados con la aplicación del Mandato y Decreto Ejecutivo anteriormente señalados.

#### ***2.1.3.2. Técnicas de Investigación***

▪ **Observación.-** Esta técnica de investigación, fue utilizada para obtener de manera directa y abierta aspectos de gran importancia, respecto a la realidad en la cual se desarrollan los Sindicatos de Trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga y de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi, las facilidades que les proporcionan sus empleadores y principalmente observar la impotencia con la cual aceptan la violación de sus derechos por la aplicación inconstitucional de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, por el temor a quedar desempleados, y a la vez ir ampliando conocimientos, despejando dudas de la inconstante realidad que aqueja al sector laboral.

▪ **Entrevista.-** Esta se utilizó mediante el diálogo con autoridades administrativas y especialistas que tienen relación directa con el problema objeto de estudio, como es el caso de la Sra. Inspectora de Trabajo de Cotopaxi, y al al Dr. Jorge Vásquez especialista en Derecho Laboral Colectivo y Catedrático de la Universidad San Francisco de Quito con la finalidad de obtener información de parte de ellos, que sirvan de aporte para continuar con la presente investigación y así determinar los fundamentos legales en que ha de sustentarse la propuesta de Ley Derogatoria de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 .

▪ **Encuesta.-** En el presente trabajo investigativo fue de gran aporte ya que permitió obtener diversas opiniones de varias personas, fue impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre de la persona que lo responde, porque lo que interesa es la respuesta que se dé al cuestionario.

Las encuestas fueron aplicadas a los trabajadores del Sindicato del Ilustre Municipio de Latacunga, y de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi, y Procuradores Síndicos sujetos al Régimen Laboral Colectivo; de lo cual se obtuvo información relevante para la consecución del trabajo investigativo, también se aplico a un grupo de Abogados en Libre Ejercicio Profesional conforme a la muestra señalada para el efecto, de los cuales se obtuvo datos de gran importancia y aporte sobre la violación de derechos laborales que se da a consecuencia de la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo 1701.

## ***2.2. Posibles Alternativas de Interpretación de Resultados.***

Para proceder a la interpretación de resultados en primer término se procederá a la codificación y tabulación de los datos obtenidos en las técnicas de investigación aplicadas (observación, encuesta y entrevista). Los datos fueron procesados por el programa computacional, a partir del cual se graficarán los resultados para un mejor

entendimiento analítico, los mismos que arrojarán directrices para solucionar la problemática generada a partir de la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 en Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

### ***2.3. Caracterización de la Institución y Empresa motivo de la investigación***

#### ***2.3.1.- Datos de la Institución***

La Ilustre Municipalidad de Latacunga, está ubicada en el Parque Vicente León; en la calle Sánchez de Orellana, entre General Manuel Maldonado y Ramírez Fita. Mientras que la Sede Sindicato de Trabajadores se encuentra ubicado Panamericana Sur, Sector el Niágara.

##### **▪ *Reseña Histórica de la Institución***

El Ilustre Municipio de Latacunga se estableció como ente gubernamental dentro del cantón conforme lo dispuesto en el Art. 253 de la Constitución que consagra las competencias exclusivas de los Gobiernos Municipales, misma que garantiza que la organización administrativa de cada Municipalidad estará de acuerdo con las necesidades peculiares que deba satisfacer, la importancia de los servicios públicos a prestarse y responderá a una estructura que permita atender todas y cada una de las funciones que a ella competen para el mejor cumplimiento de los fines municipales.

El organizativo municipal se halla estructurado, en términos generales, en función de las siguientes dependencias: de servicios públicos, de obras públicas, de justicia y policía, de educación y cultura, de servicios sociales. Actualmente se halla bajo la dirección del Arq. Rodrigo Espín en su calidad de Alcalde.

##### **▪ *Misión Institucional***

Planificar, implementar y sustentar las acciones de desarrollo del Municipio.  
Dinamizar los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y

efectiva de los diferentes actores sociales, dentro de un marco de transparencia y ética institucional y el uso óptimo de los recursos humanos altamente comprometidos, capacitados y motivados.

▪ ***Visión Institucional***

El Municipio se constituirá en un ejemplo del desarrollo y contará con una organización interna altamente eficiente, que proporcione productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad, capaz de asumir los nuevos papeles vinculados con el desarrollo, identidad cultural y de género, descentralizando y optimizando los recursos.

▪ ***¿Qué hace el Ilustre Municipio de Latacunga?***

El Ilustre Municipio de Latacunga a fin de garantizar el buen vivir de la ciudadanía realiza las siguientes actividades institucionales:

- Procura el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales; planifica e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales.
- Coordina con otras entidades, el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación, la asistencia social, turismo, medio ambiente y seguridad ciudadana; mejora y amplía la cobertura de servicios de manera paralela al mejoramiento de la administración con el aporte de la comunidad.

***2.3.2. Datos de la Empresa***

Le Empresa Eléctrica de Cotopaxi, en el cantón Latacunga se encuentra ubicada entre las calles Márquez de Maenza y Quijano y Ordoñez, bajo la dirección del Dr. Edgar Alonso Jiménez Sarzosa como Presidente Ejecutivo, y el Ing. Carlos Virgilio Urgilés Gonzales como Presidente del directorio.

### ► *Reseña Histórica de la Empresa*

El día domingo 11 de abril de 1909 el Coronel Justiniano Viteri, Presidente del Consejo Municipal de Latacunga, inauguró en forma oficial el servicio de Alumbrado Eléctrico de esta ciudad, entidad que desde aquella fecha fue la encargada de administrar la energía eléctrica producida por una pequeña planta hidráulica de 30 KWs. localizada en el barrio Miraflores, el servicio que se brindaba era exclusivamente de alumbrado de domicilios y de las calles céntricas de la ciudad.

Al transcurrir los años y al incrementarse la utilización del servicio eléctrico fue necesario que en 1925 se inaugure otra Central Hidráulica. Ante el notario segundo del cantón Latacunga el 25 de noviembre de 1983 se otorga la escritura pública de constitución de la compañía anónima denominada "EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL DE COTOPAXI S.A., ELEPCO S.A."

### ► *Misión*

Proveer potencia y energía eléctrica en su área de concesión de la Provincia de Cotopaxi, en forma suficiente, confiable, continua y al precio justo, de tal manera que se tienda al desarrollo socio económico de la sociedad y de los sectores productivos de la provincia.

### ► *Visión*

Ser una Empresa eficiente y moderna, líder en el sector eléctrico ecuatoriano y una de las primeras en el contexto latinoamericano.

### ► *¿Qué hace la Empresa Eléctrica de Cotopaxi?*

La Compañía tiene por objeto social la distribución y comercialización de energía eléctrica en su área de concesión, la Compañía realiza toda clase de actos y contratos civiles, industriales, mercantiles y demás relacionados con su actividad principal como:

- Genera energía eléctrica en el Área de Concesión en la Provincia de Cotopaxi, procurando la continuidad, confiabilidad y eficiencia del servicio.
- Reacondiciona el área de atención al público, dando más facilidades a los clientes tanto internos como externos.
- Minimiza la inversión en la iluminación pública y de esta manera libera los recursos los que serán utilizados en obras prioritarias de electrificación; atendiendo el desarrollo de los recursos humanos y su adecuada capacitación y su optimización.

#### ***2.4. Análisis de Resultados***

Para la realización del presente trabajo investigativo se requirió de la colaboración del personal de trabajadores miembros del Sindicato de Trabajadores y del Procurador Sindico del Ilustre Municipio de Latacunga, así también se contó con el apoyo del Asesor Jurídico de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi y previa autorización del Presidente Ejecutivo se obtuvo el voluntario aporte de los trabajadores de ELEPCO. Cabe señalar que se recopiló información de gran importancia de los Abogados en Libre Ejercicio Profesional de la ciudad de Latacunga, de la Sra. Inspectora de Trabajo de Cotopaxi y del Dr. Jorge Vásquez especialista en Derecho Laboral Colectivo y catedrático de la Universidad San Francisco de Quito, mismos que proporcionaron al presente trabajo investigativo información de gran relevancia y aporte necesario para la continuidad de la referida propuesta.

Es destacable señalar que las técnicas de investigación en el Ilustre Municipio de Latacunga y la Empresa Eléctrica de Cotopaxi, fueron aplicadas al personal masculino en razón de las actividades mismas que estos realizan, se aplicó una encuesta de diez preguntas (Ver anexo N° 3), a los Abogados en Libre Ejercicio Profesional de la ciudad de Latacunga se aplicó una encuesta de once preguntas (Ver anexo N° 4), al Dr. Jorge Vásquez y Sra. Inspectora de Trabajo un cuestionario de diez preguntas (Ver anexos N° 1 y 2).

#### ***2.4.1. Análisis e interpretación de datos obtenidos en la entrevista a la Dra. Belén Bedón Inspectora Trabajo de Cotopaxi.***

En la entrevista realizada a la Dra. Belén Bedón, Inspectora de Trabajo de Cotopaxi, misma que tiene una gran trayectoria profesional en cuanto se refiere al campo laboral dentro de la provincia, previo solicitarle de manera cordial se digné brindarnos un espacio de tiempo a fin de realizarle una entrevista cuyo objeto es la recopilación de información que permita la realización de la propuesta enunciada en la presente tesis, quien muy amablemente accedió a responder las inquietudes en relación a los derechos laborales que tienen los trabajadores sindicales en el proceso de celebración y revisión de contratos colectivos de trabajo.

Al preguntarle sobre el trámite legal establecido para la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, expuso que antes del estudio del procedimiento a seguir se debe tener en cuenta los casos en los cuales se admite la revisión de contratos total o parcial según sea el caso, mismo que da la oportunidad de presentar la solicitud de revisión a las partes contratantes, es decir a los sindicatos de trabajadores así como al empleador o asociación de empleadores sesenta días antes de cumplirse el plazo acordado o a falta de este los dos años establecidos en la ley laboral; por consiguiente presentada la solicitud por escrito ante la autoridad que legalizó el contrato, sea esta el Inspector de Trabajo o el Director Regional de Trabajo, dentro del plazo convencional o legalmente establecido, dentro del cual si las partes llegan a conciliar sobre las modificaciones este será sometido a conocimiento y resolución de la Dirección Regional de Trabajo (Ambato).

Sobre la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, hace gran énfasis en la violación de garantías constitucionales establecidas en protección a los derechos sindicales, laborales y de solución de conflictos laborales ya que la Asamblea Nacional Constituyente, cometió un grave error como fue la no realización de una reunión formal de diálogo social en la cual puedan participar trabajadores, empleadores y funcionarios, pues este es un requisito primordial y básico para que las

normas que rigen actualmente la revisión de contratos colectivos de trabajo reflejen en ellas la opinión de los trabajadores sobre cuáles serían las cláusulas a considerarse como excesos.

De esta manera a criterio de la Sra. Inspectora no se pusieron en práctica los medios pertinentes para la solución de conflictos laborales y formulación de acuerdos conforme lo establecen los numerales 10 y 12 del Art. 326 de la Constitución, ya que existió Dialogo social, y la mediación obligatoria que consiste en que al suscitarse un conflicto laboral tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho a presentar ante el Inspector de Trabajo un pliego de peticiones mismo que debe tramitarse conforme lo establece nuestra legislación laboral y cuya acta transaccional será válida siempre que no implique renuncia de derechos.

En cuanto a qué derechos se han violentado con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, supo manifestar que esencialmente se han violentado derechos de suma importancia dentro del Régimen Laboral Colectivo como la Irrenunciabilidad e Intangibilidad a los derechos adquiridos por los trabajadores sindicales en las constantes luchas que tiene como testigo idóneo su historia, pero que con la expedición de estas normativas lo que pretenden es dejarlas sin efecto, violentando de esta manera no solo preceptos Legales y Constitucionales, sino también Convenios Internacionales que forman parte de nuestra legislación y en los se reconocen garantías sindicales.

#### ***2.4.2. Análisis e interpretación de datos obtenidos en la entrevista al Dr. Jorge Vásquez López catedrático de la Universidad San Francisco de Quito.***

En la entrevista realizada al Dr. Jorge Vásquez López, experto en lo referente a Derecho Laboral Colectivo, luego de exponerle que el motivo de la presente entrevista es el de recopilar información verídica sobre el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo conforme lo dispone la Disposición Transitoria

Tercera del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, para la realización de la propuesta enunciada en la presente tesis, de manera cordial y afectuosa accedió a despejar las inquietudes que sobre el tema tenía el investigador.

Respecto de la expedición del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, manifiesta que si bien esta normativa legal dentro de nuestra legislación es nuevo pero esto no da motivo a que dentro de su contexto desconozca ciertos principios del derecho laboral como la intangibilidad de derechos, ya que estos no se pueden tocar ni disminuir ya que tan solo están propensos a ser regulados pero esta norma lo que ha hecho es procurar eliminar estos beneficios que los consiguieron por una serie de luchas sindicales. Ya que los mandatos que es algo extraordinario en nuestro país deberían haber desaparecido cuando entro en vigencia la Constitución, aclarando que Ecuador es el único que tiene mandatos y Constitución con el mismo valor normativo.

Sobre la ampliación del tiempo de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, es importante tener en cuenta que si esta ampliación no está sujeta a la norma constitucional o a lo aprobado por la Asamblea Constituyente y sus mandatos no tiene validez, ya que la Constitución no se la puede reglamentar tan solo se pueden dictar leyes para reformarla o para aplicarla, por lo tanto todo lo que no está acorde a lo establecido por ella es inconstitucional. En lo referente a la finalidad que tiene la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, está enfocada en regular y evitar los excesos que han existido en la Contratación Colectiva puesto hay Contratos Municipales en los que se establece el cargo por herencia considerado este como un exceso, de manera que el sentido de estos mandatos es el de regular y evitar dichos excesos.

Respecto a la adopción del Diálogo Social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos, es necesario señalar que por parte del Dr. Jorge Vásquez pese a estar involucrado en el campo laboral nunca ha visto convocatorias, más alguna vez las centrales sindicales que ahora son muy débiles fueron invitados por los empresarios pero nunca hubo una reunión formal de trabajo para determinar estos

principios o concretar cuáles serían las cláusulas que debían ser consideradas como excesos por tanto aquí se ha impuesto las cosas sin el consenso ya que si el ejecutivo no está de acuerdo no toma en cuenta el criterio de ninguna de las partes, ya que las revisiones de Contratos Colectivos se han realizado unilateralmente es decir hechas únicamente por el Estado.

Sobre el estudio a darse a los principios laborales que se han visto vulnerados con la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo se hace necesario aclarar cuán importante son estos dentro de las relaciones laborales, por tal razón se debe señalar que el principio de intangibilidad por ser uno de los afectados, este ha sido aplicado en el Ecuador desde el primer Código de Trabajo de 1938, en el cual se establece que *“Los derechos de los trabajadores no se los puede tocar”*, es decir *“No se los puede desmejorar”* *“No se los puede desconocer”* y lo que el trabajador ha ido adquiriendo se volvió un *“Derecho Adquirido”* que no se puede *“desconocer, tocar o mermar”*; por eso como sanción al empleador que disminuye el salario será sancionado con la indemnización correspondiente al despido intempestivo; entonces el principio de intangibilidad es que el derecho del trabajador nunca se lo puede retroceder, *“Nunca se le puede quitar lo que ya tuvo”*, situación que se ha irrespetado con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701.

La irrenunciabilidad no solo como derecho sino como Principio Laboral reconocido Constitucional e Internacionalmente ha sido vulnerado ya que los derechos del trabajador son irrenunciables, es decir que por más que este haya firmado documentos limiten el acceso a esos derechos él puede reclamar porque como se ha dicho sus derechos Irrenunciables; de manera que esta es una opción que el trabajador tiene para reclamar siempre lo que le ha sido lesionado en cuanto a sus derechos.

En base a los principios de Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, se desprenden las Garantías que sobre ellos reconoce la OIT como organismo mundial de protección a los derechos de los trabajadores, ya que la Constitución del

2008, reconoce estos principios toda normativa legal inferior que estuviere en su contra no tiene validez, ya que la Legislación Ecuatoriana basa sus principios en antecedentes históricos que han existido como en Convenio N° 87 y otros de la OIT, mediante el cual se reconoce la libertad de Asociación Sindical, pero tomaron solamente una parte de ellos y eliminaron otras poniendo límites y trabas, entonces en un principio el Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 desacato esos convenios internacionales, por tanto estos no pueden reformar el espíritu de la Constitución y por tanto están violentando el Principio de Supremacía Constitucional.

Sobre la demanda de Inconstitucionalidad presentada por el Frente Unitario de Trabajadores ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, es esencial manifestar que hay normas entre ellas los Mandatos N° 2, 4 y 8 como se señaló anteriormente afectan a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores que fueron adquirido por una lucha conseguida en varios Contratos Colectivos de Trabajo, por una serie de acuerdos transaccionales o conflictos laborales se volvieron intangibles, por lo tanto la Constitución tiene el mandato legal en el Art. 326 numeral 2 de respetar esta intangibilidad y de mejorar los derechos de los trabajadores; cabe destacar que el único que declara inconstitucional a esta clase de normativa legal es el Tribunal Constitucional, entonces si este tribunal no quiere declararlos estamos en la indefensión y por tanto desprovistos de una garantía de seriedad en la aplicación de la ley, situación que es visible en el trámite que se ha dado a la demanda presentada por el FUT, misma que hasta la fecha ha sido proveído.

**2.4.3. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga.**

**1.- ¿Los contratos colectivos de trabajo del sindicato de trabajadores a la que pertenece fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenado por la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?**

**Tabla N° 1:**

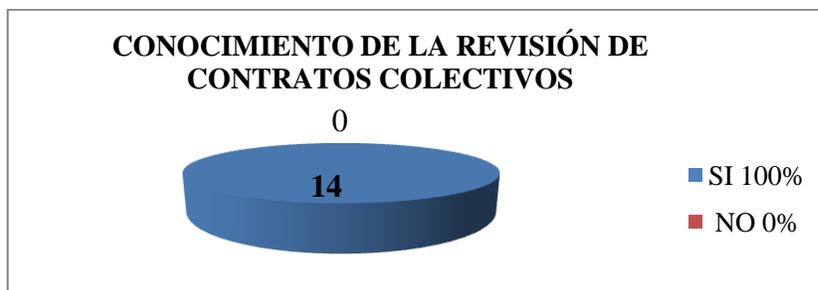
**CONOCIMIENTO DE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	14	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 1:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis de Resultados**

De los datos obtenidos se determina que los trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga tienen conocimiento pleno de la revisión a la cual fue sometido el Contrato Colectivo que regula las relaciones laborales existentes, pero que este conocimiento no ha generado su participación ya que *Conocer* jamás significara *Participar*, por lo tanto su participación ha sido pasiva sin voz ni voto sobre las reformas hechas a las cláusulas de los contratos.

**2.- ¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como integrante del Sindicato de Trabajadores fue?**

*Tabla N° 2:*

**PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>MÁXIMA</b>	0	0%
<b>MÍNIMA</b>	10	71%
<b>ESCASA</b>	4	29%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 2:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e interpretación**

De los porcentajes señalados se desprende que no se ha existido una verdadera participación por parte de los trabajadores en este proceso, incumpliendo lo establecido en el Inciso Tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8, pues según manifestaciones de los trabajadores se les ha limitado este derechos, por cuanto la revisión se ha realizado únicamente de forma unilateral y arbitraria por parte de la Comisión de Revisión creada para el efecto, coartando o limitando de manera arbitraria su participación permitiendo que la igualdad laboral en cuanto al respeto y ejercicio de sus derechos estén irrespetados y vulnerados.

**3.- ¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 3:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES  
SOLUCIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	3	21%
NO	11	79%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 3:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e interpretación**

Conforme los resultados obtenidos, es inconcebible aceptar la falta de promulgación que los empleadores han hecho de las garantías que la Carta Magna establece a favor de los trabajadores, cuando estos se encuentren inmersos en circunstancias en que sus derechos se encuentren vulnerables frente a su empleador, mecanismos de protección como la irrenunciabilidad de derechos, la adopción del diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos, mismos que requieren ser urgentemente difundidos en el sector productivo y de servicios.

**4.- ¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece a favor de los Sindicatos de Trabajadores?**

*Tabla N° 4:*

**CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES SINDICALES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	3	21%
<b>NO</b>	11	79%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 4:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e interpretación.-**

Según los datos obtenidos podemos afirmar que los obreros miembros de los Sindicatos de Trabajadores se hallan vulnerables frente a las pretensiones que pudieren suscitarse en contra del derecho y libertad que tienen para organizarse, formar sindicatos, gremios, afiliarse y desafiliarse libremente de estos, al derecho a la huelga, en virtud del total desconocimiento de las garantías que la Constitución reconoce en su Art. 326 numerales 7,8,9, y 14, con la finalidad de promover la creación, funcionamiento democrático, participativo y transparente de los Sindicatos de Trabajadores. Motivo por el cual la aplicación arbitraria del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo han generado la violación e irrespeto de Principios Laborales reconocidos Constitucional e Internacionalmente.

**5.- ¿Qué derechos considera usted se han vulnerado en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?**

**Tabla N° 5:**

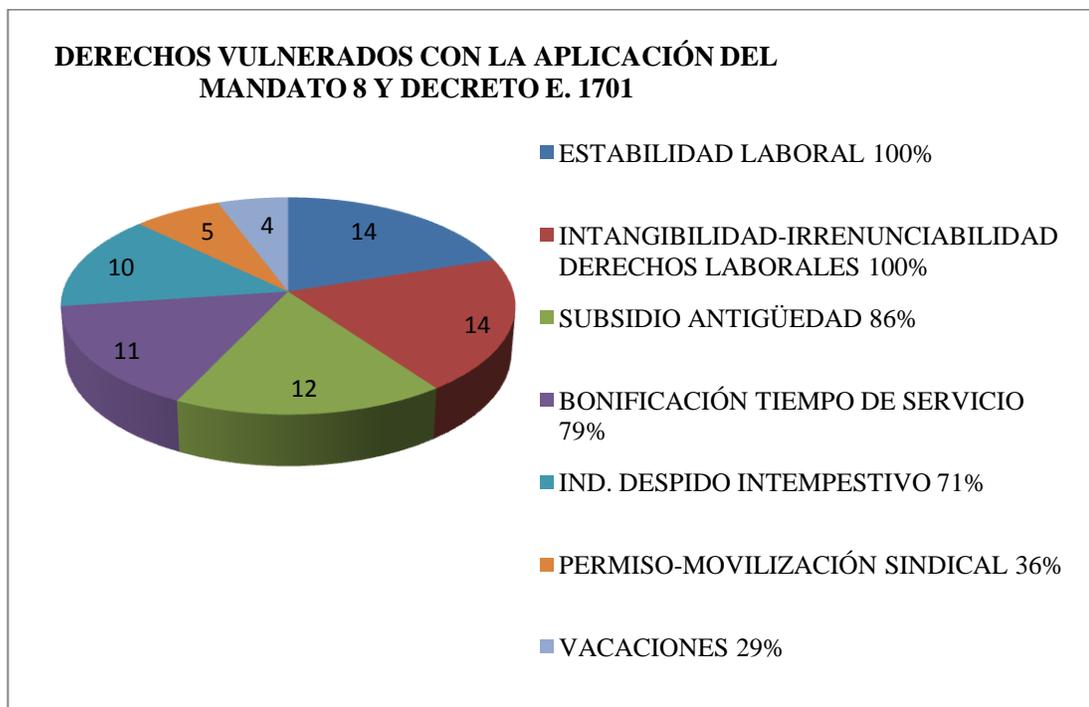
**DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES VULNERADOS**

ALTERNATIVAS	MUESTRA			PORCENTAJE		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
Estabilidad laboral	14	0	<b>14</b>	100%	0%	<b>100%</b>
Intangibilidad- Irrenunciabilidad de derechos laborales	14	0	<b>14</b>	100%	0%	<b>100%</b>
Subsidio de antigüedad	12	2	<b>14</b>	86%	14%	<b>100%</b>
Bonificación por tiempo de servicio	11	3	<b>14</b>	79%	21%	<b>100%</b>
Ind. despido intempestivo	10	4	<b>14</b>	71%	29%	<b>100%</b>
Permisos, movilización sindical	5	9	<b>14</b>	36%	64%	<b>100%</b>
Vacaciones	4	10	<b>14</b>	29%	71%	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 5:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

## **Análisis e Interpretación**

Frente a los diversos atropellos que se han generado en contra de los derechos inherentes a los trabajadores sindicales, a consecuencia de la Revisión Obligatoria de Contratos Colectivos en el sector público, de la totalidad de los trabajadores encuestados en el Ilustre Municipio de Latacunga han manifestado que se hallan gravemente afectados el 100% en su Estabilidad Laboral, 100% en la Intangibilidad e Irrenunciabilidad de sus Derechos Laborales, 86 % Subsidio de antigüedad, 76% Bonificación por tiempo de servicio, 71% en las Indemnizaciones por Despido Intempestivo, 36% Permisos, licencias y gastos de movilización de carácter sindical y el 29% en el derecho que tienen a vacaciones.

De esta manera podemos determinar con certeza las inefables violaciones a los Principios Laborales, que han protegido a los trabajadores mismos que se sienten indefensos por temor a quedar desempleados y que a consecuencia de ellos sus familias se queden desprovistas del sustento diario.

Más allá de la vulneración de estos derechos esta, la falta de aplicación legal y constitucional dada en el proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, siendo así las garantías y principio constitucionales que han sido irrespetadas en lo principal la falta de diálogo social como lo establece el Art. 326 numeral 10 de la Constitución, irrespetando de esta forma el Principio de Supremacía Constitucional.

Esta violación ha traído consigo la vulneración e irrespeto de otros Principios Constitucionales que regulan la relación laboral colectiva, siendo estos: el de Intangibilidad e Irrenunciabilidad de derechos laborales, la libertad de contratación, libertad de organización, y principio de autonomía de la voluntad.

**6.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT, establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?**

*Tabla N° 6:*  
CONOCIMIENTO GARANTÍAS SINDICALES CONVENIO N° 87 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	2	14%
NO	12	86%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 6:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Los sindicatos de Trabajadores como lo hemos señalado en nuestra investigación han conseguido su reconocimiento legal a nivel mundial por tanto se les ha reconocido garantías sindicales tanto dentro de los Estados como internacionalmente a través de la OIT, misma que mediante el Convenio N° 87 garantiza a favor de los trabajadores el derecho y libertad de organización, normativa que penosamente es desconocida para la mayoría de los miembros de los sindicatos, circunstancia que acarrea constantes atropellos a sus derechos sindicales, como se ha venido dando dentro de este periodo gubernamental.

**7.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva?**

*Tabla N° 7:*

CONOCIMIENTO CONVENIO N° 98 OIT PRINCIPIOS SINDICALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	7%
NO	13	93%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 7:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Uno de los mayores logros que los Sindicatos de Trabajadores han obtenido por sus constantes luchas a través de la historia es la Convención Colectiva de Trabajo, a la cual la OIT como organismo internacional le ha provisto de garantías mediante la celebración del Convenio N° 98, garantías que han permitido que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados o disminuidos en el proceso de celebración de Contratos Colectivos, normativa que penosamente es desconocida por casi la totalidad de los trabajadores encuestados, circunstancia por la cual se hallan vulnerables e indefensos a las constantes violaciones de las cuales han sido presa fácil sus derechos sindicales.

**8.- ¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?**

*Tabla N° 8:*

MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N°1701- LIBERTAD DE CONTRATACIÓN

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	7%
NO	13	93%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 8:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Apegadas a los datos obtenidos en las encuestas es fácil comprender la realidad nefasta de violación a principios laborales de la cual actualmente es objeto el proceso de celebración de Contratos Colectivos, situación que tan solo ocurre dentro de nuestra legislación por el constante despotismo que se ha generado en el actual periodo gubernamental, mismo que por conseguir la excelencia no ha procurado estudiar detenidamente la realidad en la cual se desarrolla una relación laboral dentro del régimen laboral colectivo.

**9.- ¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?**

*Tabla N° 9:*

**VULNERACIÓN DE PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	1	7%
<b>NO</b>	13	93%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 9*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

No es difícil deducir cuan afectados y vulnerados se hallan los Principios Laborales reconocidos internacionalmente con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de contratos colectivos de trabajo, conforme y acorde a la situación de inconformidad y zozobra que viven diariamente los trabajadores, ya que fue notable el temor que ellos tienen a quedar desempleados situación por la cual aceptan las condiciones indignas de trabajo que por imposición de sus patronos o empleadores deben acatar y bajo las cuales laboran, coartando su derecho al reclamo ante la constante violación de sus derechos laborales.

**10.- ¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?**

*Tabla N°10:*

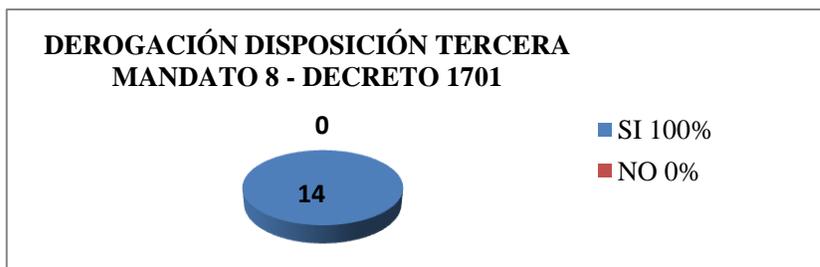
DEROGACIÓN DE DISPOSICIÓN TERCERA  
MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N°1701

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	14	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N°10*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Respecto al objeto del estudio realizado como lo es que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8 y el Decreto N° 1701, sean derogados los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas el 100% los trabajadores del Sindicato de Trabajadores Ilustre Municipio de Latacunga consideran que estas normativas deben ser derogadas.

Es clara la inconformidad y cuan afectados se sienten en sus derechos los trabajadores del Sindicato, conforme lo ha reflejado los datos obtenidos y claros estamos que requieren ayuda inmediata porque por manifestaciones propias de ellos se hallan indefensos frente a la manera tan arbitraria como se ha dado el proceso de Revisión de Contratos Colectivos, por lo que consideran que tanto la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701 sean derogados.

**2.4.3.1. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las encuestas realizadas al Procurador Síndico del Ilustre Municipio de Latacunga.**

**1.- ¿Los contratos colectivos de trabajo de la empresa bajo su representación fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenada por el Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?**

**Tabla N° 11:**

**CONOCIMIENTO DE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	1	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 11:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

El Sr. Procurador Síndico del Ilustre Municipio de Latacunga, tuvo plena conocimiento de este procesos ya que desempeña el rol de representación en la Celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, ya que por disposición legal está obligado a intervenir a fin de establecer las condiciones que normen las relaciones obrero – patronales, mismas que permitan logra la armonía y desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo y evitar se den conflictos colectivos de trabajo.

**2.- ¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como representante de la Ilustre Municipalidad de Latacunga fue?**

*Tabla N° 12:*

**PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>MÁXIMA</b>	1	100%
<b>MÍNIMA</b>	0	0%
<b>ESCASA</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 12:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

En virtud de la representación legal que ejerce el Procurador Sindico en el Ilustre Municipio de Latacunga, dio a conocer que su participación dentro del proceso de Revisión de Contratos Colectivos fue en un nivel máximo dando cumplimiento a lo dispuesto en el Inciso Tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8, participación que dio a fin de reformar las estipulaciones de los contratos, implantando mejoras y beneficios tanto para trabajadores como empleadores situación que a criterio de las tesis no se cumplirá por la imposición de normas.

**3.- ¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 13:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES  
SOLUCIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 13:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Acorde a los datos obtenidos se tiene que el señor procurador Sindico tiene pleno conocimiento de cada una de ellas, a fin de procurar el respeto de los derechos inherentes a los trabajadores. Afirmación a la cual debemos hacer un pequeño cuestionamiento porque según su aceptación desconoce los derechos reconocidos en favor de los trabajadores en cuanto a convenios internacionales se refiere, conforme lo establecido en el Art. 425 de la Constitución ya que ellos también son parte de la legislación ecuatoriana y por lo tanto también regula las relaciones laborales.

**4.- ¿Considera usted que se han vulnerado derechos a favor de los trabajadores en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 14:*

PROCESO DE REVISIÓN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO  
VULNERA DERECHOS LABORALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 14:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Respecto al proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, el señor procurador sindico considera que este no ha vulnerado derecho laboral alguno reconocido legal y constitucionalmente a favor de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Colectivo, más el análisis de esta pregunta como tal se ha realizado enfocando en un todo pues si bien manifiesta no existir violación alguna a los derechos laborales como interpretar entonces su aceptación para que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8 y el Decreto N° 1701 sean derogadas según lo acredita la respuesta afirmativa dada a la pregunta N° 10 de esta encuesta, son sumamente contradictorias.

**5.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?**

*Tabla N° 15:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS SINDICALES CONVENIO N° 87 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 15:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Acorde a los datos obtenidos tenemos que en un 100% desconoce las garantías que la OIT reconoce a los trabajadores sindicales, por tanto es una contradicción más a lo expuesto en la pregunta anterior por cuanto estas garantías han sido inobservadas en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo. De esta manera podemos señalar que otra de las causas por las que se da la violación de derechos es que “la falta de actualización en cuanto a normativa legal se trata genera consigo la violación de derechos al momento de fijar condiciones laborales en los contratos”

**6.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva?**

*Tabla N° 16:*

CONOCIMIENTO PRINCIPIOS SINDICALES CONVENIO N° 98 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 16:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En cuanto al conocimiento por parte del señor procurador síndico de las garantías que la OIT, establece en el Convenio 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, manifiesta tener pleno conocimiento de ellas en virtud de ser los ejes sobre los cuales se celebran los Contratos Colectivos dentro de la Ilustre Municipalidad de Latacunga. Es inaceptable que la violación de derechos se genere por el desconocimiento legal ya que como parte contratante debería conocer cada reforma o ley que rigen las relaciones laborales.

**7.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?**

*Tabla N° 17:*

MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N°1701- GARANTIZA  
LIBERTAD CONTRATACIÓN

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 17:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Conforme lo reflejan los datos obtenidos se tiene que la libertad de contratación dentro del Proceso de Revisión está plenamente garantizado, más conforme el estudio realizado de este proceso debemos señalar que la falta de aplicación del dialogo social entre todas las partes intervinientes sean estos trabajadores, empleadores y funcionarios ha generado limites en cuanto a la libertad de contratación, porque se han impuesto normas por sobre el acuerdo de voluntades ya existentes en los contratos vigentes.

**8.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?**

*Tabla N° 18:*

MANDATO 8 Y DECRETO 1701- GARANTIZA  
ESTABILIDAD LABORAL

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 18:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Conforme lo reflejan los datos obtenidos el encuestado considera que este derecho se halla garantizado, pero como hablar del respeto a estos derechos si la forma arbitraria con la que se ha llevado a cabo este proceso ha sido patético ya que los funcionarios actuaron unilateralmente, sin tomar en consideración las necesidades e intereses de los trabajadores favoreciendo así a la inequidad tanto económica como social de empleadores y trabajadores.

**9.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?**

*Tabla N° 19:*

MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N°1701- VULNERA  
PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 19:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En relación a que si la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente el encuestado manifiesta que los principios laborales Internacionales en este proceso han sido respetados y jamás vulnerados. Pero como establece que los derechos y principios laborales reconocidos internacionalmente han sido respetados si por aceptación propia manifiesta desconocer lo dispuesto en los Convenios N° 87 y 98 de la OIT siendo estos ejes principales sobre a los cuales debe regirse la negociación colectiva.

**10.- ¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?**

*Tabla N° 20:*

DEROGACIÓN DE DISPOSICIÓN TERCERA  
MANDATO 8 Y DECRETO 1701

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 20:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Como lo señalamos en el análisis realizado a la pregunta número 4 de esta encuesta, se deberá entender que esencia existen irregularidades en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo y por tanto en la normativa que rige su procedimiento para que el encuestado considere que estas deben ser derogadas. Aunque repetitivo es necesario manifestar que existe gran contradicción en lo manifestado por el procurador sindico ya que en ocasiones dice que no existe violación de derechos pero el apoyar nuestra propuesta está aceptando las inefables violaciones a las disposiciones constitucionales y legales existentes en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

**2.4.4. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO”.**

**1.- ¿Los Contratos Colectivos de Trabajo del Sindicato de Trabajadores a la que pertenece fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenado por la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?**

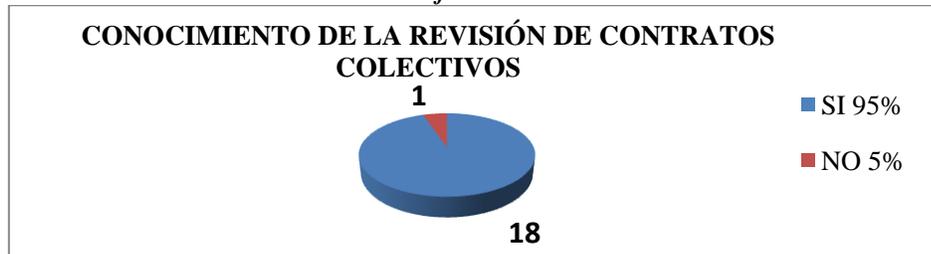
**Tabla N° 21:**

CONOCIMIENTO DE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS		
ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	18	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 21:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Sobre el conocimiento que los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de “ELEPCO”, tienen sobre la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, que rigen su relación laboral con la mentada Institución Pública, los trabajadores que laboran mediante esta modalidad de contratación colectiva el 95% tiene conocimiento sobre la revisión realizada a los contratos colectivos del Sindicato de Trabajadores al cual pertenecen, pero como lo señalamos anteriormente su participación ha sido mínima, afectando de esta manera el respeto a sus derechos y principios laborales.

**2.- ¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como integrante del Sindicato de Trabajadores fue?**

*Tabla N° 22:*

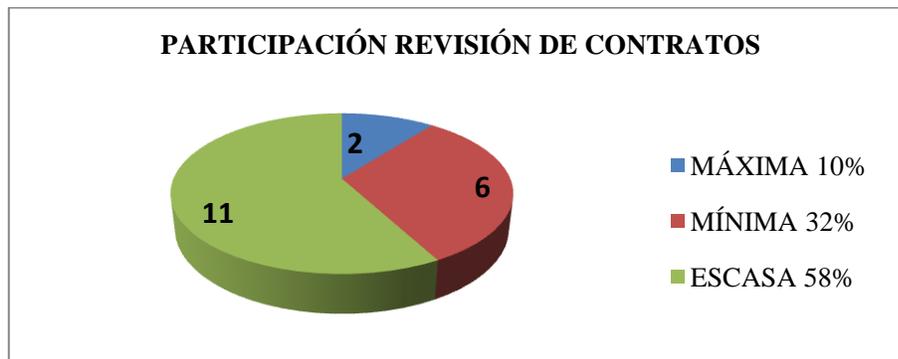
**PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>MÁXIMA</b>	2	10%
<b>MÍNIMA</b>	6	32%
<b>ESCASA</b>	11	58%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 22:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Conforme los resultados obtenidos podemos deducir fácilmente que un porcentaje elevado de trabajadores no participo activamente en el proceso de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo que rige su relación laboral con la empresa, circunstancia por la cual se tiende a establecer que el Proceso de Revisión se realizó de manera unilateral, es decir sin la debida participación de los trabajadores irrespetando las normas legales que regulaban el correcto desarrollo del Proceso de Revisión de Contratos Colectivos.

**3.- ¿Conoce usted las garantías que Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 23:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES  
SOLUCIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	5	26%
NO	14	74%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 23:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Por tanto se debe señalar que un porcentaje sumamente elevado se halla en desconocimiento de sus derechos, pues si bien son garantías establecidas en orientación a proteger los derechos de los trabajadores por el solo hecho de sus desconocimiento perderían su razón de ser, siendo el proceso de revisión de contratos colectivos de trabajo el más déspota de los procesos que han regulado las relaciones laborales dentro del Régimen Laboral Colectivo. Quedando en indefensión frente a las imposiciones legales que sobre sus relaciones laborales los funcionarios realicen, irrespetando normas constitucionales y convenios internacionales.

**4.- ¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece a favor de los Sindicatos de Trabajadores?**

*Tabla N° 24:*

**CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES SINDICALES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	5	26%
<b>NO</b>	14	74%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 24:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Es admirable pero no aceptable que solo un mínimo de trabajadores tengan conocimiento de las garantías constitucionales establecidas para precautelar sus derechos, por lo que genera vulnerabilidad e irrespeto de sus derechos frente a situaciones que pudieren suscitarse en contra del derecho y libertad que tienen para organizarse, formar sindicatos, gremios, afiliarse y desafiliarse libremente de estos, al derecho a la huelga, conforme lo establece el Art. 326 numerales 7,8,9,..y 14 de la Constitución, con la finalidad de promover la creación, funcionamiento democrático, participativo y transparente de los Sindicatos de Trabajadores. Motivo por el cual la aplicación arbitraria del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo han generado la violación e irrespeto de Principios Laborales reconocidos en protección a los derechos inherentes a los Sindicatos de Trabajadores.

**5.- ¿Qué derechos considera usted se han vulnerado en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 25:*

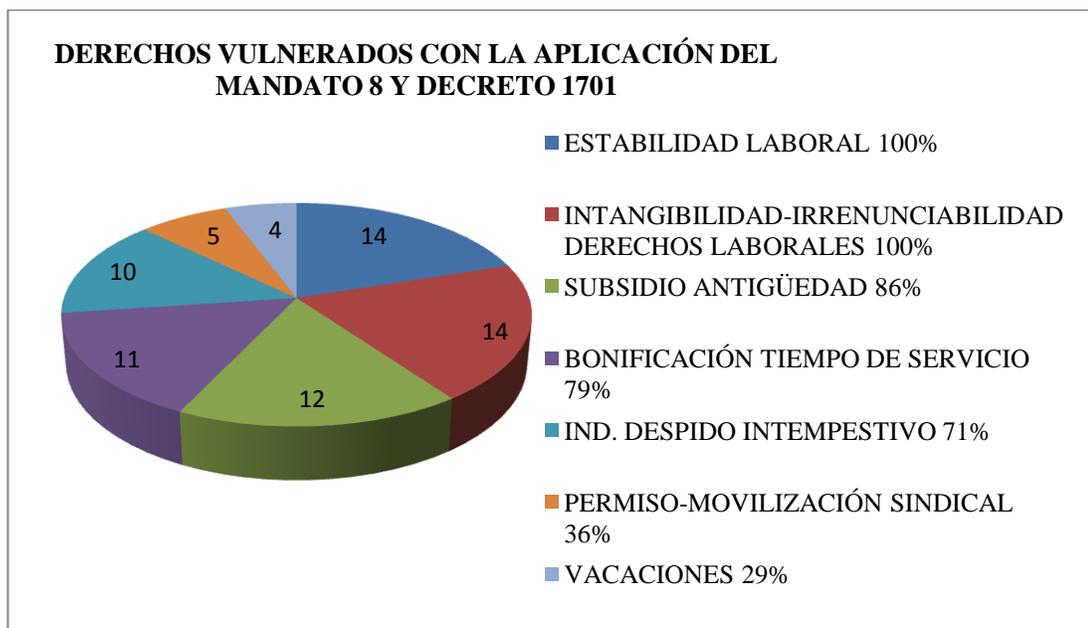
**DERECHOS Y PRINCIPIOS LABORALES VULNERADOS**

ALTERNATIVAS	MUESTRA			PORCENTAJE		
	SI	NO	TOTAL	SI	NO	TOTAL
<b>Estabilidad laboral</b>	17	2	<b>19</b>	90%	10%	<b>100%</b>
<b>Intangibilidad- Irrenunciabilidad de derechos laborales</b>	17	2	<b>19</b>	90%	10%	<b>100%</b>
<b>Bonificación por tiempo de servicio</b>	16	3	<b>19</b>	84%	16%	<b>100%</b>
<b>Subsidio de antigüedad</b>	15	4	<b>19</b>	79%	21%	<b>100%</b>
<b>Vacaciones</b>	12	7	<b>19</b>	63%	37%	<b>100%</b>
<b>Permisos, movilización sindical</b>	12	7	<b>19</b>	63%	37%	<b>100%</b>
<b>Ind. despido intempestivo</b>	10	9	<b>19</b>	53%	47%	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 25:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

## **Análisis e Interpretación**

Frente a los diversos atropellos que se han generado en contra de los derechos inherentes a los trabajadores sindicales, a consecuencia de la Revisión Obligatoria de Contratos Colectivos en el sector público, de la totalidad de los trabajadores encuestados en el Ilustre Municipio de Latacunga han manifestado que se hallan gravemente afectados en el 90% en su Estabilidad Laboral, de igual manera en un 90% en la Intangibilidad e Irrenunciabilidad de sus Derechos Laborales, 84% en sus Bonificación por tiempo de servicio, 79% Subsidio de antigüedad, 63% Permisos, licencias, y gastos de movilización de carácter sindical, el 63% en el derecho que tienen a vacaciones, y en un 53% en las Indemnizaciones por Despido Intempestivo.

De esta manera se puede establecer sin necesidad de cuestionamiento alguno se prueba con certeza que somos testigos de las inefables violaciones a los Principios Laborales, que han protegido a los trabajadores mismos que por ser vulnerables a los atropellos del gobierno no se han podido defender como deberían.

Como se ha señalado dentro de esta investigación la vulneración de derechos y principios constitucionales establecido en favor de los trabajadores ha ido en incremento debido al irrespeto por parte de los legisladores al expedir normas y leyes que atentan la supremacía constitucional, situación que actualmente se da diariamente en el Ecuador.

**6.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?**

*Tabla N° 26:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS SINDICALES CONVENIO N° 87 OIT

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	4	21%
<b>NO</b>	15	79%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 26:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Los Sindicatos de Trabajadores por el reconocimiento legal que tienen a nivel mundial están provistos de garantías sindicales tanto dentro de los Estados como internacionalmente a través de la OIT, misma que mediante el Convenio N° 87 garantiza a favor de los trabajadores el derecho y libertad de organización, normativa que penosamente es desconocida para la mayoría de los miembros de los sindicatos, circunstancia que acarrea constantes atropellos a sus derechos sindicales, más aun en este procesos de Revisión de Contratos que de gran manera se ha impuesto dentro del Régimen Laboral Colectivo.

**7.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva?**

*Tabla N° 27:*

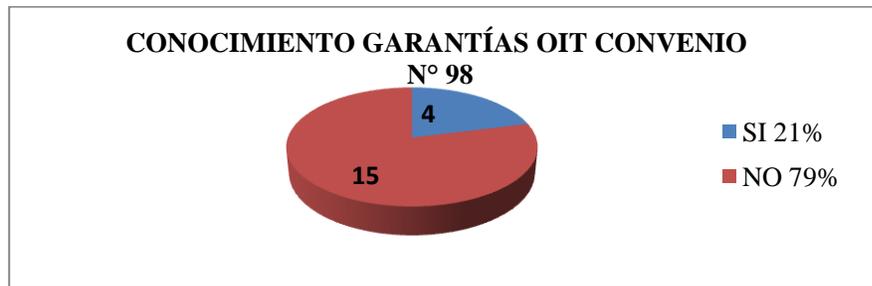
CONOCIMIENTO PRINCIPIOS SINDICALES CONVENIO N° 98 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	4	21%
NO	15	79%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 27:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Como lo hemos señalado anteriormente es inaceptable que pese a los diversos alcances que han obtenido las organizaciones sindicales, no se les haya instruido sobre cada uno de dichos logros laborales que los próceres sindicales a través de la historia han forjado por sus luchas, dejándolos invalidados a consecuencia de los atropellos a los Principios y Derechos Sindicales de los cuales hoy son objeto las organizaciones de trabajadores. Derechos que por su sola inobservancia acarrea desigualdades e inseguridad jurídica dentro del sector laboral, ya que el principio del derecho de sindicalización es el eje mismo sobre el cual se desarrolla la contratación colectiva de trabajo, a falta de este pierde su esencia protectora de los trabajadores.

**8.- ¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?**

*Tabla N° 28:*  
MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N°1701- GARANTIZA  
LIBERTAD CONTRATACIÓN

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	3	16%
NO	16	84%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 28:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Los datos obtenidos muestran que en un 16% consideran que su aplicación garantiza este derecho mientras que el 84% manifiesta que se ha violentado el derecho de libre contratación.

Es claro establecer el porqué de la vulnerabilidad que aqueja a los trabajadores y a sus derechos, pues como así nos lo permite apreciar el porcentaje mayoritario de trabajadores quienes manifiestan que la aplicación del mandato y decreto ha causado un grave perjuicio a su derecho de libertad de contratación, ya que es la falta de medida en la expedición y aplicación de ellos ha generado trabas y limitaciones en la ejecución de este derecho.

**9.- ¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?**

*Tabla N° 29:*

VULNERACIÓN PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES		
ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	17	90%
NO	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 29:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Los datos obtenidos arrojan que el 10% de los encuestados considera que su aplicación no los ha vulnerado mientras que el 90% manifiesta que si se han vulnerado Principios Laborales reconocidos por la OIT.

No es difícil deducir cuan afectados y vulnerados se hallan los Principios Laborales reconocidos internacionalmente con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de contratos colectivos de trabajo, conforme y acorde al porcentaje mayoritario de trabajadores quienes muestran su inconformidad y zozobra frente a la inconstitucional aplicación de los mandato y decreto en cuestionamiento.

**10.- ¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?**

*Tabla N° 30:*

DEROGACIÓN DE DISPOSICIÓN TERCERA  
MANDATO 8 Y DECRETO 1701

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	18	95%
<b>NO</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 30:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al respecto nos queda manifestar que, conforme lo han reflejado los datos obtenidos y por ser deducible la vulnerabilidad en la que se hallan los trabajadores frente a la manera tan arbitraria como se ha dado el proceso de Revisión de Contratos Colectivos, con la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N° 8 y el Decreto N° 1701, se han generado violaciones e irrespeto no solo a Derechos y Principios Laborales reconocidos legal e internacionalmente, sino también se ha irrespetado de manera desmedida a las normas Constitucionales, motivo por el cual acorde al porcentaje mayoritario los trabajadores ratifican su deseo que estas normativas sean derogadas.

**2.4.4.1. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las encuestas realizadas al Procurador Síndico de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO”.**

**1.- ¿Los contratos colectivos de trabajo de la empresa bajo su representación fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenada por el Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?**

**Tabla N° 31:**

CONOCIMIENTO DE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 31:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

El señor encuestado manifiesta que efectivamente conoce sobre el procedimiento que se dio en la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo que rigen la relación laboral existente entre la mentada empresa y los trabajadores que operan amparados al régimen laboral colectivo, sobre el cual supo expresar que el proceso de Revisión de Contratos Colectivos se desarrolló sujetándose al procedimiento legal establecido, pero que la falta de participación de los trabajadores fue notable.

**2.- ¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como representante de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi fue?**

*Tabla N° 32:*

**PARTICIPACIÓN EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>INTEGRA</b>	1	100%
<b>MÍNIMA</b>	0	0%
<b>ESCASA</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marce

*Gráfico N° 32:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al referirnos a la participación que el Procurador Síndico tuvo en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, acorde a los datos obtenidos se determina que por parte del empleador existió una participación íntegra, es decir que este alcanzó el porcentaje máximo en cuanto a participación se trata, como se señaló anteriormente se ha cumplido con lo dispuesto en el inciso tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8. Señalando además que su participación está ligada a lo dispuesto en el Art. 222 del Código de Trabajo, es decir que debe justificar su representación mediante mandato conforme al derecho común.

**3.- ¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 33:*

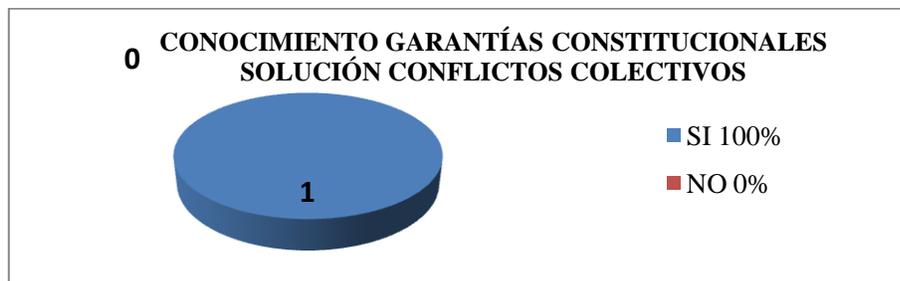
CONOCIMIENTO GARANTÍAS CONSTITUCIONALES  
SOLUCIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 33:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Manifestó tener pleno conocimiento sobre las garantías constitucionales para solución de Conflictos Colectivos de Trabajo en razón de ser la base principal que rige la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo en esta institución. Verificándose de esta manera que una de las bases que rigen las relaciones laborales entre empleador y trabajador es el respeto mutuo de sus derechos, a fin de precautelar una buena relación laboral entre ellos para de esa manera evitar conflictos laborales, señalando que entre estas garantías se halla la adopción del dialogo social, el sometimiento al trámite de Conciliación y Arbitraje y la celebración de Actas Transaccionales que no impliquen renuncia de derechos.

**4.- ¿Considera usted que se han vulnerado derechos a favor de los trabajadores en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 34:*

**DERECHOS LABORALES VULNERADOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	1	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 34:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al hacer énfasis en la aplicación que se ha dado al Mandato N° 8 y Decreto N° 1701 en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, respecto a la vulneración de derechos laborales el encuestado manifiesta que en dicho proceso se han vulnerado e irrespetado los derechos de los trabajadores y que por tanto se les ha causado un grave perjuicio en sus relaciones laborales.

De esta manera tomando como base lo expuesto por el encuestado podemos deducir que el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, tiene impreso en cada una de sus fases la violación e irrespeto de derechos laborales reconocidos y vigentes en la Constitución.

**5.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?**

*Tabla N° 35:*

CONOCIMIENTO GARANTÍAS SINDICALES CONVENIO N° 87 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 35:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

En cuanto al conocimiento de las garantías que la OIT, establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical, conforme lo muestran los datos obtenidos el Procurador Síndico manifiesta que es de su pleno conocimiento cada una de estas garantías.

En tal circunstancia podemos determinar que si existe el conocimiento de estas garantías también debe dar aplicación a las mismas con el fin de proteger y resguardar el respeto de los derechos laborales a favor de las partes contratantes, mismos que se hallan garantizados legal y constitucionalmente.

**6.- ¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva?**

*Tabla N° 36:*

CONOCIMIENTO PRINCIPIOS SINDICALES CONVENIO N° 98 OIT

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 36:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al referirnos al conocimiento de las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva apegados a los datos obtenidos en esta encuesta el Procurador Síndico manifiesta tener total conocimiento de aquellas garantías.

Siendo positivo y relevante el conocimiento que el procurador tiene de tan importante normativa legal a nivel mundial podemos estar seguros que en esta institución los derechos de los trabajadores no han de estar propenso a vulneración alguna en el proceso de celebración de Contratos Colectivos de Trabajo.

**7.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?**

**Tabla N° 37:**  
**MANDATO 8 Y DECRETO 1701- GARANTIZA**  
**LIBERTAD CONTRATACIÓN**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	0	0%
<b>NO</b>	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 37:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En cuanto a la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo y si esta garantiza o no la libertad de contratación los datos obtenidos muestran que a consideración del encuestado en un 100% esta no la garantiza.

En tal circunstancia es de mesurable permitir que este tipo de violación a los derechos laborales continúe, si las partes contratantes expresan su inconformidad por tales atropellos pues sus derechos están siendo presa fácil del despotismo con el cual se aprueban y aplican actualmente las leyes.

**8.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?**

*Tabla N° 38:*

MANDATO 8 Y DECRETO 1701- GARANTIZA  
ESTABILIDAD LABORAL

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 38:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En cuanto a la estabilidad laboral manifiesta que este derecho se halla garantizado con la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

Podemos señalar que si bien la estabilidad laboral se halla garantizada conforme lo establece el Art. 2 del Decreto N° 1701, existen atropellos contra otros derechos que han sido obtenidos en base a constantes luchas que han dejado impregnada en la conciencia moral de la humanidad que los logros alcanzados con esfuerzo son dignos de conservarlos como un tesoro intangible e inalterable frente al mundo.

**9.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?**

*Tabla N° 39:*

MANDATO 8 Y DECRETO 1701- VULNERA  
PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 39:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En relación a que si la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente el encuestado manifiesta que los principios laborales Internacionales en este proceso no han sido respetados y por tanto han sido presa fácil del despotismo existente en la aplicación de esta normativa.

Es claro establecer que la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo no solo ha irrespetado principios laborales reconocidos Constitucionalmente sino que no conforme con ello vulnera aquellos principios de reconocimiento internacional como los aprobados por la OIT.

**10.- ¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?**

*Tabla N° 40:*

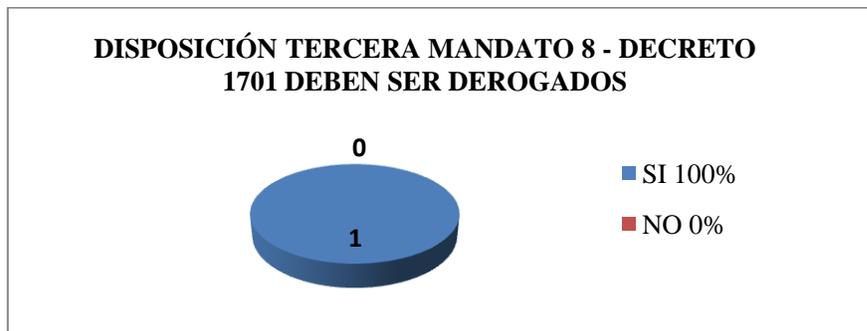
DEROGACIÓN DE DISPOSICIÓN TERCERA  
MANDATO 8 Y DECRETO 1701

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 40:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

En relación al objeto del nuestro estudio realizado los datos obtenidos a través de la encuesta realizada al Procurador Síndico de ELEPCO, permiten verificar que el encuestado considera que estas normativas deben ser derogadas en cuanto al Mandato N° 8 de forma parcial y el Decreto N° 1701 en su totalidad.

Por cuanto podemos manifestar que, por ser deducible la vulnerabilidad en la que se hallan los trabajadores frente al arbitrario proceso de Revisión de Contratos Colectivos, se han generado violaciones a Derechos y Principios Laborales establecidos en la Constitución, motivo por el cual acorde a los porcentajes obtenidos el señor encuestado se allana a que estas normativas sean derogadas.

***2.4.5. Análisis y recomendaciones previo el estudio de los datos obtenidos de las encuestas realizadas al a los trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga y trabajadores de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO”.***

**ANÁLISIS:**

Si bien los datos expuestos anteriormente reflejan de forma clara la inconformidad existente en los trabajadores tanto del Ilustre Municipio de Latacunga como de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO”, se hace necesario realizar un análisis más profundo en cuanto al porque se han violentado sus derechos lo cual se expondrá en los siguientes ítems:

- Del estudio realizado podemos determinar que el porcentaje de participación en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos en cierto grado es superior en los trabajadores de ELEPCO S.A, mientras que la participación de los trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga ha sido mínima por cuanto ellos son más propensos a que sus derechos sean vulnerados.
- Otra consideración que se ha realizado es que por la falta de igualdad en cuanto al nivel educativo y orientación laboral los trabajadores de ELEPCO S.A., tiene mayor conocimiento en cuanto a las garantías sindicales que establece la Constitución y convenios internacionales celebrados con la OIT, a diferencia de los trabajadores del Ilustre Municipio de Latacunga, cabe aclarar que aunque el nivel sea superior este no supera el 50% del porcentaje máximo de los encuestados.
- Cabe señalar que al referirnos a los derechos en los que se ven afectados tenemos que tanto los trabajadores de ELEPCO como los del Ilustre Municipio de Latacunga, en su mayoría se ven más afectados en su Estabilidad Laboral, Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Derechos Laborales; teniendo en cuenta que los porcentajes de inconformidad respecto de los demás derechos son mayores en los trabajadores de ELEPCO S.A.

## **RECOMENDACIÓN:**

- La principal recomendación es que se desarrolle un programa de capacitación tanto en la Empresa Eléctrica de Cotopaxi como en el Ilustre Municipio de Latacunga, cuyo primordial objetivo sea el dar a conocer a los trabajadores las Garantías Constitucionales y Convenios Internacionales establecidos como derechos inherentes a su persona, mismo que les permitirá protegerse de toda acción que vulnere sus derechos.

*2.4.5.1. Análisis previo el estudio de los datos obtenidos de las encuestas realizadas al Procurador Sindico del Ilustre Municipio de Latacunga y Procurador Sindico de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO”.*

## **ANÁLISIS:**

- Conforme el estudio realizado podemos determinar que existe inequidad en cuanto a conocimientos referentes a las Garantías Constitucionales para la Solución de Conflictos Colectivos y al Convenio N° 87 de la OIT, entre el Procurador Síndico del Ilustre Municipio de Latacunga y Procurador Síndico de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi “ELEPCO” .

**2.4.6. Análisis e interpretación de datos obtenidos de las encuestas realizadas a los señores Abogados en el Libre Ejercicio Profesional de la ciudad de Latacunga.**

**1.- ¿Conoce usted la normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?**

*Tabla N° 41:*

**CONOCIMIENTO NORMATIVA LEGAL  
REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	13	100%
<b>NO</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 41:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al referirnos al conocimiento sobre la normativa legal que rige el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, los Abogados de Latacunga manifiestan en un 100% tener pleno conocimiento de lo dispuesto en el Mandato N° 8 y el Decreto N° 1701.

Es digno de felicitaciones saber que los abogados de la ciudad de Latacunga se hallen siempre en constante estudio de los cambios legales que aquejan a nuestra legislación, ya que solo de esa manera los derechos no solo de los trabajadores sino de toda una población estarán precautelados frente acciones que atenten su efectiva aplicabilidad.

**2.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701, fue?**

*Tabla N° 42:*

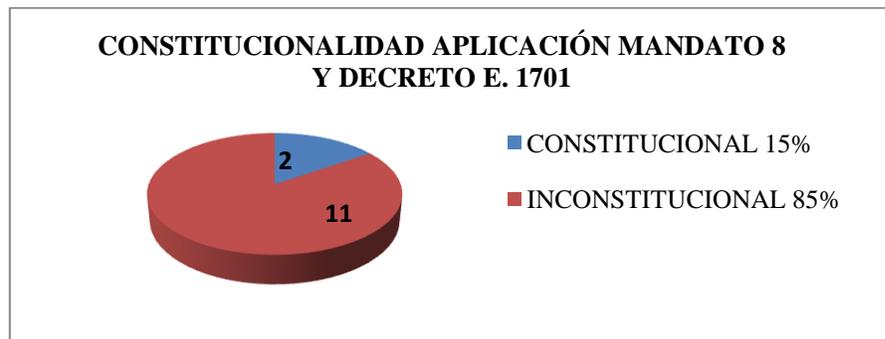
MANDATO C. N° 8 Y DECRETO E. N° 1701  
CONSTITUCIONAL O INCONSTITUCIONAL

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>CONSTITUCIONAL</b>	2	15%
<b>INCONSTITUCIONAL</b>	11	85%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 42:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En lo concerniente a que si la aplicación del Mandato N° 8 y el Decreto N° 1701, se rige a las normas constitucionales de los datos obtenidos se tiene que en un 15% de los encuestados consideran que se han aplicado respetando la Constitución mientras que el 85% consideran que lo dispuesto por las mencionadas normas es inconstitucional.

Podemos determinar que los señores abogados en libre ejercicio por ser conocedores de la importancia que tiene la Constitución norma suprema, están claros que lo dispuesto en el Mandato y el Decreto, no se halla apegado a los principios laborales reconocidos en la Constitución vigente y que por tanto es inconstitucional.

**3.- ¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores?**

*Tabla N° 43:*

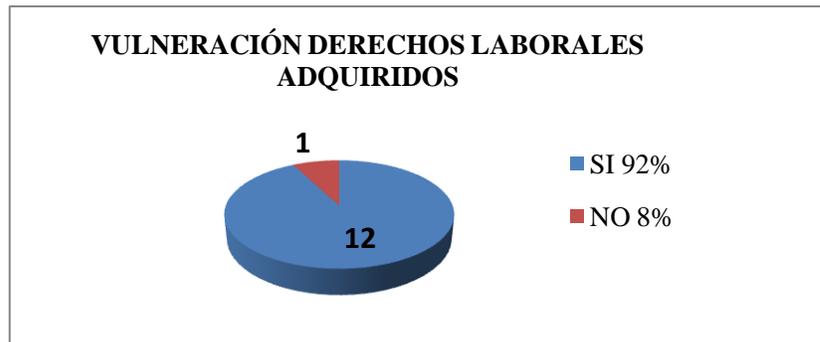
MANDATO 8 Y DECRETO 1701  
VULNERAN DERECHOS ADQUIRIDOS

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	12	92%
NO	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 43:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En cuanto se refiere a que si el Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores, los Abogados manifiestan que en un 92% consideran que con su aplicación se han vulnerado derechos adquiridos, mientras que en un 8% consideran que no existe tal violación de los mentados derechos.

Apegados al porcentaje mayoritario podemos determinar que su aplicación, en la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo se han vulnerado de manera nefasta los derechos que por luchas contantes de sindicalistas se han alcanzado, más cabe señalar que tan solo un porcentaje mínimo de los encuestados consideran que no ha existido tal vulneración, criterio que por ética ha de ser acogido en la presenta investigación.

4.- ¿Considera usted que en el procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 en que han de ser suprimidos por la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, existió un verdadero diálogo social?

**Tabla N° 44:**  
DETERMINACIÓN DE EXCESOS EXISTIÓ DIALOGO SOCIAL

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	13	100%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 44:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En relación a que si en el procedimiento para la determinación de las cláusulas que han de ser consideradas como excesos existió o no un verdadero Diálogo Social, los abogados en un 100% manifiestan que jamás se tomó en cuenta el Dialogo Social que tanto han destacado los miembros de la comisión de revisión.

Es importante destacar estas determinaciones para demostrar la unilateralidad y subjetividad de lo actuado por el ejecutivo, sin comprender que el Contrato Colectivo de Trabajo es de naturaleza bilateral, consensual y solemne por lo cual al violentar el consentimiento de las partes, la revisión de los contratos es nula.

**5.- ¿Cree usted que las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general?**

*Tabla N° 45:*

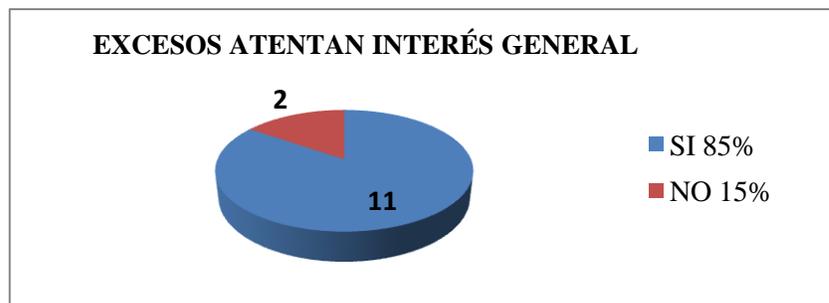
PRIVILEGIOS EXAGERADOS ATENTAN CONTRA INTERÉS GENERAL

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	11	85%
NO	2	15%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 45:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En lo referente a las cláusulas que han sido consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados, los abogados consideran en un 85% que estas verdaderamente atentan contra el interés general mientras que el 15% considera que no existe tal perjuicio al interés general.

De los datos obtenidos podemos determinar que si bien la mayoría de los encuestados consideran que existe un perjuicio para el interés general, debemos tener en cuenta que al hablar de derechos adquiridos estos adoptan la protección de garantías reconocidas por la Constitución como lo es el de Intangibilidad por tanto estos podrán ser regulados más no disminuidos o eliminados como lo ha procurado hacer esta normativa.

**6.- ¿Cree usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?**

*Tabla N° 46:*

MANDATO 8 -DECRETO 1701 GARANTIZA ESTABILIDAD LABORAL

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	4	31%
NO	9	69%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 46:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En cuanto a la estabilidad laboral el 69% de los encuestados considera que este derecho no se haya garantizado con la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, mientras que tan solo el 31% expresa que este derecho no se ha visto afectada en el proceso de revisión.

Podemos señalar que si bien la estabilidad laboral se halla garantizada conforme lo establece el Art. 2 del Decreto N° 1701, el Acta de revisión de PETROCOMERCIAL se ha limitado la garantía de estabilidad contemplada en la cláusula 12, sin que en tal determinación hayan participado los trabajadores, por lo cual, la decisión adoptada por los funcionarios del Ministerio de Relaciones Laborales es nula.

**7.- ¿Considera usted que la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N°1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?**

*Tabla N° 47:*  
VULNERACIÓN DE PRINCIPIOS LABORALES INTERNACIONALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	11	85%
NO	2	15%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 47:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

En relación a que si la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales internacionales los encuestados manifiesta en un 85% que estos Principios Laborales no han sido respetados y por tanto han sido presa fácil del despotismo existente en la aplicación de esta normativa, mientras que el 15% expresan que no han sido vulnerados.

Es claro establecer que su aplicación, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo no solo ha irrespetado Principios Laborales reconocidos Constitucionalmente sino que no conforme con ello vulnera aquellos principios de reconocimiento internacional como los aprobados por la OIT, por tanto la vulneración de estos causa nulidad de la normativa legal en estudio.

**8.- ¿Piensa usted que la constante expedición de Decretos como lo es el Decreto N° 225, será la solución a los atropellos que mediante la aplicación del Decreto N° 1701, se han dado a los Principios Laborales reconocidos Constitucional e Internacionalmente?**

*Tabla N° 48:*

EXPEDICIÓN DECRETOS CONTINUOS SOLUCIÓN  
VULNERACIÓN PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	5	38%
NO	8	62%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 48:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

La mayoría de los encuestados consideran que este tipo de acciones a las que se ha orillado el ejecutivo no son la solución a los atropellos que se han generado en los derechos laborales, mientras que la minoría considera que es un medio para rectificar sus errores; ya que la mejor opción es la adopción del dialogo social a fin de que tanto el ejecutivo como los empleadores y trabajadores expongan sus posiciones, mismas que permitan llegar a un advenimiento y no implique la vulneración de sus derechos.

**9.- ¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente y el Decreto Ejecutivo N° 1701, derogado totalmente?**

*Tabla N° 49:*

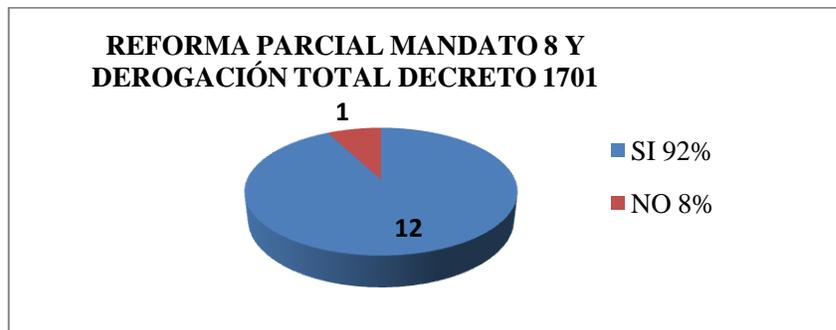
MANDATO 8 Y DECRETO 1701  
REFORMA PARCIAL – DEROGACIÓN TOTAL

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	12	92%
<b>NO</b>	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 49:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Sobre este cuestionamiento los profesionales de derecho manifiestan en un 92% que si deberían ser reformados y derogados respectivamente, mientras que tan solo un 8% de ellos consideran que deberían mantenerse en vigencia.

De los datos obtenidos se debe destacar claramente que la mayoría de los encuestados señalan que el Mandato N° 8 debería ser reformado parcialmente ya que este en gran parte de sus normativa contiene beneficios inmensurables para los trabajadores, mientras que el Decreto N° 1701 debería ser derogado, puesto que consideran que con la aplicación de este decreto violenta derechos laborales que justamente han alcanzado mediante grandes luchas.

**10.- ¿Considera que la aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al Orden Jerárquico establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador?**

*Tabla N° 50:*

APLICACIÓN MANDATO 8 DECRETO 1701 RIGE  
ORDEN JERARQUICO ART. 425 CONST.

ALTERNATIVAS	MUESTRA	PORCENTAJE
SI	1	8%
NO	12	92%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

*Gráfico N° 50:*



*Fuente:* Investigación de las Autoras

*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

### **Análisis e Interpretación**

Al referirnos al orden jerárquico de aplicación de las normas legales establecido en el Art. 425 de la Constitución, los abogados consideran en un 92% que en la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, se ha irrespetado este principio, mientras que el 8% manifiesta que su aplicación si se rigió a este orden jerárquico.

Es claro establecer que la aplicación del Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo no solo ha irrespetado el orden jerárquico de aplicación de las normas legales establecido la Constitución, sino que ello ha acarreado consigo la vulneración de principios de reconocimiento internacional como los aprobados por la OIT.

**11.- Cree usted que el tema planteado por las tesis, constituye una base que a futuro permitirá a los Sindicatos de Trabajadores de la ciudad de Latacunga, sustentar legalmente sus reclamos para que los principios y derechos laborales reconocidos en su favor constitucionalmente sean respetados y no vulnerados?**

**Tabla N° 51:**  
**LEY DEROGATORIA BENEFICIARÁ SINDICATOS DE TRABAJADORES**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	10	77%
<b>NO</b>	3	23%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Investigación de las Autoras  
*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Gráfico N° 51:**



*Fuente:* Investigación de las Autoras  
*Elaborado por:* Garzón Diana y Taipanta Marcela

**Análisis e Interpretación**

Al consultar de cuán beneficioso sería para Sindicatos de Trabajadores la aplicación de la Ley Derogatoria al Mandato N° 8 y Decreto N° 1701, los encuestados manifiestan en un 77% que el estudio realizado constituirá un aporte muy importante para garantizar el pleno ejercicio de los derechos sindicales no solo dentro de la ciudad de Latacunga sino a nivel nacional, mientras que el 23% opina que este estudio no tendrá beneficio alguno para los Sindicatos de Trabajadores; podemos establecer que el estudio realizado para la elaboración de la de Ley Derogatoria, constituirá un aporte importante para los Sindicatos de Trabajadores pues con él se estima conseguir que los derechos laborales y sindicales sean respetados y aplicados conforme lo establece la Constitución.

## **2.5. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS CIENTIFICAS**

### ***Preguntas Directrices***

#### **1.- ¿Cuáles serían los aspectos constitucionales e internacionales en que debería fundamentarse la Ley derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701?**

Previa la realización de la investigación respectiva y conforme los datos obtenidos se puede establecer que la normativa constitucional e internacional en que debería fundamentarse la Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701, se basan principalmente en principios laborales reconocidos en el Art. 326 numerales 2, 3, y 7 de la Constitución respectivamente como son: Principio de Intangibilidad e Irrenunciabilidad, Principio Pro-Labore y el Principio Libertad de Asociación; no dejando exento que la Constitución establece como Principios Laborales la Adopción del dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos garantizando de esta manera que toda transacción en materia laboral sea válida siempre que no implique renunciabilidad de derechos, situación que se no se ha respetado en cuanto a la expedición del Mandato y Decreto enunciados.

En lo referente a las disposiciones internacionales haciendo énfasis en el orden jerárquico establecido en el Art. 425 de la Constitución, los convenios ratificados en el Ecuador son parte de nuestra legislación y por tanto tienen plena aplicabilidad en cuanto a relaciones laborales se trata, siendo así podemos establecer que dentro de ellos se encuentran los convenios celebrados con la OIT referentes al tema de estudio tenemos el Convenio N° 87 “Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical” y Convenio N° 98 “Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que por ser normas internacionales permiten garantizar la plena efectividad y aplicación de los Derechos Laborales.

**2.- ¿Cuáles serían los parámetros legales a los que debe regirse la elaboración del Anteproyecto de Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701?**

Respecto a los parámetros legales en los que debería regirse la elaboración del Anteproyecto de Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701, debemos señalar que este debe regirse al orden jerárquico de la aplicación de normas establecido en el Art. 425 de la Constitución en concordancia con lo dispuesto en el Art. 424 ibídem, teniendo siempre en cuenta que la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, por cuanto este proyecto tiene por finalidad que la supremacía constitucional se aplique conforme lo dispone el Art. 425: *“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los Tratados y Convenio Internacionales; las leyes Orgánicas; las leyes Ordinarias; las norma regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.”*

**3.- ¿Cuáles serían los resultados de la aplicación del Anteproyecto de Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701?**

La aplicación del Anteproyecto de Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y al Decreto Ejecutivo N° 1701, permitirá en lo principal garantizar la *Supremacía Constitucional* y con ello regular de mejor manera las relaciones laborales dentro del Régimen Colectivo de Trabajo procurando siempre el respeto y la correcta aplicación de los Derechos Laborales por cuanto han sido objeto de los constantes atropellos en el proceso de transición en el cual la legislación ecuatoriana se encuentra.

## CAPÍTULO III

Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación al Contrato Colectivo e Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores del Sector Público.

### ***3.1. Introducción.-***

Previo al desarrollo de la propuesta y realizada la investigación respectiva para la misma se ha logrado determinar los principios y derechos laborales que se han visto afectados con la Aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos dentro del Sector Público, vulneración que ha sido ajena y contraria a las disposiciones Constitucionales y Convenios Internacionales, motivo por el cual se hace necesario la elaboración de una Propuesta de Ley Derogatoria al Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, misma que permitirá dar pleno cumplimiento a las normas Constitucionales que garanticen los derechos de los trabajadores dentro del Régimen Laboral Colectivo.

### ***3.2. Justificación.-***

La propuesta denominada “Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación al Contrato Colectivo e Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores del Sector Público”, surge como solución al estado de indefensión en el que se encuentran los trabajadores dentro del Régimen Colectivo de Trabajo, debido a la aplicación inconstitucional y arbitraria dada a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 en el proceso de Revisión Obligatoria de los Contratos Colectivos de Trabajo en el Sector Público.

### ***3.3. Objetivos de la propuesta:***

#### ***3.3.1. Objetivo General:***

- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector público, mediante la elaboración de una Ley Derogatoria a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo 1701, que garantizará la efectiva aplicación de principios constitucionales en el proceso de Revisión Obligatoria de los Contratos Colectivos.

#### ***3.3.2. Objetivos Específicos:***

- Analizar y fundamentar los aspectos teórico – jurídicos que precautelan los derechos y principios laborales, mismos que permiten establecer la vulneración de los derechos de los trabajadores con la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701.
- Determinar los Principios Laborales que se han violentado en el proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, tomando como base las reformas hechas en los Contratos Colectivos de Trabajo vigentes, que se han dado con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, dentro del sector público.
- Proponer un proyecto de Ley Derogatoria a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, en relación con la Contratación Colectiva, en el cual se vea reflejado el respeto e intangibilidad de los derechos constitucionales de los trabajadores.

### ***3.5. Desarrollo de la Propuesta de Ley Derogatoria del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701.-***

## REPÚBLICA DEL ECUADOR

### LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE

#### EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, en el artículo 1 del reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Nacional Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “*La Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes*”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, con la expedición de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 expedido el 1 de mayo del 2008 y publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 336 del 6 de mayo del 2008, se ha violentado el ordenamiento jurídico establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República y por lo tanto se ha inobservado el Principio de Supremacía Constitucional establecido en el Art. 424 de la Carta Magna al violentar principios laborales reconocidos constitucionalmente en el Art. 326 numerales: **2.** Principio de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de Derechos Laborales; **3.** Principio Pro-Labore; **4.** Principio de a Igual Trabajo Igual Remuneración; **7.** Principio de Libertad de Asociación; **10.** Principio de la Adopción del Diálogo Social para la solución de Conflictos Laborales y formulación de Acuerdos; y **13.** Principio de Libertad de Trabajo dentro de la Contratación Colectiva de Trabajo, en

concordancia con el Art. 3 del Código de Trabajo, mismos que precautelan y efectivizan la aplicación de los derechos laborales a favor de los trabajadores;

Que, con la expedición de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 expedido el 1 de mayo del 2008 y publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 336 del 6 de mayo del 2008, se ha vulnerado normas internacionales reconocidas como parte de la Legislación Ecuatoriana conforme lo establece el Art. 425 de la Constitución de la República, específicamente los celebrados con la Organización Internacional de Trabajo ratificados en el Ecuador:

a) Convenio N°87 que establece “***La Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical***”, adoptado en 1948, ratificado por el Ecuador el 29 de mayo de 1967 y publicado en el Registro Oficial N° 135, específicamente en sus artículos:

*“Art. 1: Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a poner en práctica las disposiciones siguientes.”*

*“Art.2: Que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ella, con observancia de los estatutos de las mismas”*

*“Art.3: Los trabajadores tienen el derecho de “formular su programa de acción”; y que las “autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.*

b) Convenio N° 98 sobre el “***Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva***”, adoptado en 1949, ratificado el 19 de noviembre de 1959 y publicado en el Registro Oficial N° 923, señala, entre otros aspectos:

*“Artículo 1.1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. ...*

*“Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de*

*trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*

Vulnerando de esta forma el principio de “**Autonomía Colectiva**”, al que se refiere el Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo, que se basa en la necesidad de respetar los acuerdos o entendimientos que sobre condiciones de trabajo adoptan los empleadores y los trabajadores organizados.

c) Convenio N° 154 sobre la “**Negociación Colectiva de Trabajo**”, adoptado el 19 de junio de 1981, y que entro en vigencia el 11 de agosto de 1983, establece en sus artículos:

*“Art.7.-Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.*

*Art. 8.- Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.”*

Que, de la sentencia N° 009-10-SIN-CC en el caso signado con el N° 0013-09-IN acumulados: 0009-09- IA, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN, 0026-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN, 0044-09-IN y 0049-09-IN de la Corte Constitucional a fojas 44 en su numeral 3 de la sentencia resuelven “Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido de los números 1.2, 1.2.7, 1.2.9, 1.2.10, 1.2.12 y 1.2.14 del Art. 1; Arts. 3 y 4 de la disposición transitoria primera del Decreto Ejecutivo N°1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, por cuanto vulneran el Principio de Reserva de Ley previsto en el Art. 133 de la Constitución de la República”.

Que, de los votos salvados dados en la sentencia N° 009-10-SIN-CC, en el caso signado con el N° 0013-09-IN, a criterio de los jueces respectivos consideraron en los numerales 3 y 4 que en este caso se debió tomar la siguiente decisión: “**3.-** Declarar la inconstitucionalidad por la forma y el fondo del Decreto

Ejecutivo N° 1701, publicado en el Registro Oficial N° 592 de 18 de mayo del 2009; **4.-** Declarar la inconstitucionalidad formal del Decreto Ejecutivo N° 225 de 18 de enero del 2010”.

En uso de sus atribuciones y facultades expiden la siguiente:

## **LEY REFORMATORIA AL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8**

**Art.1.-** En la Disposición Transitoria Tercera, en su inciso primero sustitúyase la frase “ciento ochenta días” por “un año a partir de la fecha en que la presente Ley sea publicada en el Registro Oficial”.

Luego del inciso segundo agréguese el siguiente: “El proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria se iniciará con la realización obligatoria del Diálogo Social, conforme lo establecido en el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República, en el que deberán participar las organizaciones de empleadores, trabajadores y funcionarios representantes de la Comisión de Revisión que para el efecto nombrará el Ministerio de Relaciones Laborales, en el que de mutuo consenso se establecerán las cláusulas que deban consagrarse como excesos y privilegios sin que este acuerdo implique renunciabilidad de derechos a favor de los trabajadores, se hará de manera pública dentro del plazo de 90 días a partir de la fecha de vigencia de la presente Ley”.

Elimínese en su totalidad los incisos tercero y cuarto de la presente disposición transitoria tercera.

### **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA:** Deróguese el Decreto Ejecutivo N° 1701, mediante el cual se reguló el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo en el Sector Público, de 30 de abril del 2009, publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, relativo a la supresión y prohibición de las supuestas cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados; deróguese el Decreto N° 225 de 18 de enero del 2010, publicado en el suplemento

del Registro Oficial N° 123 del 4 de febrero del 2010, mediante el cual se reformó el Decreto Ejecutivo N° 1701; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan a la presente Ley.

**SEGUNDA:** La Asamblea Nacional en pleno ejercicio de sus poderes coordinará con el Ministerio de Relaciones Laborales y demás Ministerios pertinentes, así como las Organizaciones de Trabajadores y Empleadores, para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones de la presente Ley, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores.

La presente Ley Reformatoria a la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 entrará en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial.

Se dispone su difusión nacional para el pueblo ecuatoriano. Dado y suscrito en la ciudad de Quito a los..... días del mes de.....de.....

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **BÁSICA:**

- ✓ Código Civil
- ✓ Código del Trabajo
- ✓ Constitución de la República del Ecuador. R.O. 449, 30 de Octubre del 2008.

### **LIBROS:**

- ✓ CABANELLAS, de la Torre Guillermo; *COMPENDIO DE DERECHO LABORAL*; Primera Edición Julio de 1987; Editorial Heliasta; Buenos Aires-Argentina; Tomo II págs. 241-262.
- ✓ CABANELLAS, de la Torre Guillermo, (2005), *Diccionario de Derecho Laboral*, Heliasta, 10ma. Ed. Quito.
- ✓ CALDERA, Rafael, (1939), *Derecho del Trabajo*, Central Sindical, 4ta. Ed. Caracas.
- ✓ CASTRO, María C., (2000), *Guía de Derecho Laboral*, PUCE, 1er. Ed. Guayaquil.
- ✓ CASTRO, Rubén, (1999), *Tendencias Actuales en Derecho Colectivo del Trabajo*, Arpi, 10ma. Ed. Quito.
- ✓ CEVALLOS, María E. (2000), *Legislación Laboral*, Camposano, 1er. ED, Ecuador.
- ✓ CHÁVEZ de Barrera Nelly; *DERECHO LABORAL APLICADO*; Editorial Universitaria; Edición; págs. 369-400.
- ✓ CHÁVEZ de Barrera Nelly; *MANUAL DE DERECHO LABORAL PARA TRABAJADORES SOCIALES*; Editorial Universitaria; Edición; págs. 364-448.
- ✓ EGAS, Jorge, (1984), *Temas de Derecho Laboral*, Edino, 4ta. Ed. Guayaquil.
- ✓ GUÍA, (1992), *Guía Laboral del Ecuador*, Universitaria, 11va. Ed. Quito.
- ✓ ORTÍZ, Fernando R. (1994), *Legislación Laboral*, La Unión Católica. 7ma. ED, Quito.
- ✓ PEREIRA, Anabalón Hugo; *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*; CONOSUR Editorial Jurídica; Edición de 1984; Santiago- Chile; págs. 58-63.

- ✓ ROBALINO, Isabel, (1992), *Manual de Derecho del Trabajo*, Arpi, 2da. Ed. Quito.
- ✓ VALENCIA, Haro Hugo; *LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL TRABAJO*; Editorial Universitaria; Edición de 1979; Quito- Ecuador; págs. 278-311.
- ✓ VALENCIA, Hugo, (1994), *Relaciones Colectivas del Trabajo en el Derecho Social Ecuatoriano*, Ediciones Legales, 7ma. Ed. Quito.
- ✓ VÁSQUEZ, Jorge; *DERECHO LABORAL COLECTIVO*; Editorial Jurídica Cevallos; Quito – Ecuador; pág. 335.
- ✓ VÁSQUEZ, López Jorge; *DERECHO LABORAL PRÁCTICO Y EL JUICIO ORAL*; primera edición Febrero del 2007; Editorial Jurídica Cevallos; Quito-Ecuador; págs. 177-191.
- ✓ VELASCO FERNANDO, Escuela de Formación Sindical; *EL CONFLICTO COLECTIVO*; Editorial CEDEP; Formación sindical N.- 2; págs. 6-13, 24-31.
- ✓ ZAPATA, Franco; *DERECHOS DEL TRABAJO*; MARGA Editores, Tercera Edición.

## ANEXOS

### *Anexo N° 1.*

#### CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA

**Dirigida a: INSPECTORA DEL TRABAJO DE COTOPAXI**

1. *¿Cuál es el trámite legal establecido para la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*
2. *¿Cuándo se debe dar la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*

3. *¿Qué derechos se han violentado con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*
4. *¿Qué garantías se tomaron en cuenta en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, para precautelar los derechos adquiridos por los trabajadores?*
5. *¿Cuáles son los medios de solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?*
6. *¿Qué aspectos legales deben regir una negociación colectiva de trabajo?*
7. *¿Cuáles son los rubros a los que tiene derecho un trabajador miembro de una asociación de trabajadores, que ha sido despedido intempestivamente?*
8. *¿Qué derechos reconoce nuestra Ley Laboral, a favor de los dirigentes sindicales?*
9. *¿Cuáles son los parámetros legales que sustentan un verdadero diálogo social?*
10. *¿Qué cláusulas contenidas en el Art. 2.2 del Decreto 1701, considera usted son excesos o privilegios?*

**Anexo N° 2.-**

### **CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA**

**Dirigida al: Dr. Jorge Vásquez**

1. *¿Qué consideraciones, puede hacer respecto de la expedición del Mandato 8 y Decreto 1701?*
2. *¿Qué opinión tiene sobre la ampliación del tiempo de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*

3. *¿Qué derechos se han violentado con la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*
4. *¿Cuál es la normativa legal que regulo la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*
5. *¿Qué garantías podemos observar en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, que precautelen los derechos adquiridos por los trabajadores?*
6. *¿Qué garantías reconoce la OIT respecto de la negociación colectiva?*
7. *¿Qué opinión le merece la demanda propuesta por el FUT para la derogación del Decreto 1701?*
8. *Considera usted que el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo existió un verdadero diálogo social?*
9. *¿Qué consideraciones podría hacer sobre los principios de Intangibilidad e Irrenunciabilidad de Derechos Laborales?*
10. *¿Qué principios laborales se han visto vulnerados con la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato 8 y Decreto 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*

**Anexo N° 3.-**

**CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA**

**Dirigida a: TRABAJADORES DE LA EMPRESA ELÉCTRICA DE COTOPAXI Y DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE LATACUNGA.**

**Objetivo:**

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701 en el procedimiento de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

**Instrucciones:**

La presente encuesta recolecta información acerca de, **LA APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701, EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE LOS AÑOS 2008 – 2010, E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO**, motivo por el cual solicitamos que se dignen responder con claridad y sinceridad las siguientes preguntas.

**Cuestionario:**

1. *¿Los contratos colectivos de trabajo del sindicato de trabajadores a la que pertenece fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenado por la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?*

a) Si

b) No

2. *¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como integrante del Sindicato de Trabajadores fue?*

a) Mucha

b) Poca

c) Escasa

3. *¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?*

a) Si

b) No

4. *¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece a favor de los Sindicatos de Trabajadores?*

a) Si

b) No

5. *¿Qué derechos considera usted se han vulnerado en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*

a) Estabilidad laboral

b) Indemnizaciones por despido intempestivo

c) Vacaciones

d) Permisos, licencias, y gastos de movilización de carácter sindical

e) Bonificación por tiempo de servicio

f) *Subsidio de antigüedad*

g) *Intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos laborales*

6. *¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?*

a) *Si*

b) *No*

7. *¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva?*

a) *Si*

b) *No*

8. *¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?*

a) *Si*

b) *No*

9. *¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?*

a) *Si*

b) *No*

10. *¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?*

a) *Si*

b) *No*

***Agradecemos su colaboración***

## **CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA**

**Dirigida a: EMPLEADOR DE LA EMPRESA ELÉCTRICA DE COTOPAXI Y DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE LATACUNGA.**

### **Objetivo:**

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701 en el procedimiento de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

### **Instrucciones:**

*La presente encuesta recolecta información acerca de, LA APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701, EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE LOS AÑOS 2008 – 2010, E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, motivo por el cual solicitamos que se dignen responder con claridad y sinceridad las siguientes preguntas.*

### **Cuestionario:**

1. *¿Los contratos colectivos de trabajo de la empresa bajo su representación fueron objeto de la Revisión Obligatoria ordenada por la Disposición*

*Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701?*

**a) Si**

**b) No**

**2.** *¿Su participación en la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo como representante de la Empresa Eléctrica de Cotopaxi fue?*

**a) Integra**

**b) Poca**

**c) Escasa**

**3.** *¿Conoce usted las garantías que la Constitución vigente, establece para la solución de Conflictos Colectivos de Trabajo?*

**a) Si**

**b) No**

**4.** *¿Considera usted que se han vulnerado derechos a favor de los trabajadores en el proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*

**a) Si**

**b) No**

**5.** *¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 87 a favor de la libertad sindical y la protección del derecho sindical?*

**a) Si**

**b) No**

**6.** *¿Conoce usted las garantías que la OIT establece en el Convenio N° 98, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva?*

**a) Si**

**b) No**

**7.** *¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la libertad de contratación?*

**a) Si**

**b) No**

**8.** *¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?*

**a) Si**

**b) No**

**9.** *¿Considera usted que la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?*

**a) Si**

**b) No**

**10.** *¿Cree usted que la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y el Decreto Ejecutivo N° 1701, deberían ser derogados?*

**a) Si**

**b) No**

***Agradecemos su colaboración***

*Anexo N°4.-*

### **CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA**

**Dirigida a:** *ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE LATACUNGA*

**Objetivo:**

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701 en el procedimiento de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo.

**Instrucciones:**

*La presente encuesta recolecta información acerca de, LA APLICACIÓN DEL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y DECRETO EJECUTIVO N° 1701, EN LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE LOS AÑOS 2008 – 2010, E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, motivo por el cual solicitamos que se dignen responder con claridad y sinceridad las siguientes preguntas.*

**Cuestionario:**

1. *¿Conoce usted la normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?*
  - a) Si
  - b) No
2. *¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701, fue?*

- a) *Constitucional*
- b) *Inconstitucional*
3. *¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 Y Decreto Ejecutivo N° 1701, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores?*
- a) *Si*
- b) *No*
4. *¿Considera usted que en el procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701 en que han de ser suprimidos por la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, existió un verdadero dialogo social?*
- a) *Si*
- b) *No*
5. *¿Cree usted que las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general?*
- a) *Si*
- b) *No*
6. *¿Cree usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?*
- a) *Si*
- b) *No*
7. *¿Considera usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, ha vulnerado Principios Laborales reconocidos internacionalmente?*
- a) *Si*
- b) *No*
8. *¿Piensa usted que la constante expedición de Decretos como lo es el Decreto N° 225, será la solución a los atropellos que mediante la aplicación del Decreto N° 1701, se han dado a los Principios Laborales reconocidos Constitucional e Internacionalmente?*
- a) *Si*
- b) *No*
9. *¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente y el Decreto Ejecutivo N° 1701, derogado totalmente?*

**a) Si**

**b) No**

**10.** *¿Considera que la aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al Orden Jerárquico establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador?*

**a) Si**

**b) No**

**11.** *¿Cree usted que el tema planteado por las tesis, constituye una base que a futuro permitirá a los Sindicatos de Trabajadores de la ciudad de Latacunga, sustentar legalmente sus reclamos para que los principios y derechos laborales reconocidos en su favor constitucionalmente sean respetados y no vulnerados?*

**a) Si**

**b) No**

***Agradecemos su colaboración***