

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI



UNIDAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

HUMANÍSTICAS

CARRERA DE ABOGACIA

TESIS DE GRADO

Tema:

**"REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN RELACION AL MANDATO 08 REFERENTE
A LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR"**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y
Tribunales de la República del Ecuador

AUTORES:

Mayra Alejandra Freire Amaya

Oswaldo Gabriel Rodas Alvear

DIRECTOR:

Dra. Cecilia Chancusig Martínez.

Latacunga-Ecuador

Febrero del 2015

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación **“Revisión de los Contratos Colectivos en relación al Mandato 08, referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador”**son de exclusiva responsabilidad delos Autores.

Rodas Alvear Oswaldo Gabriel

CC: 050272390-1

Mayra Alejandra Freire Amaya

CC: 050263038-7



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:

“Revisión de los Contratos Colectivos en relación al Mandato 08, referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador”, de los señores Freire Amaya Mayra Alejandra y Rodas Alvear Oswaldo Gabriel, postulante 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, 10 de Febrero del 2015

EL DIRECTOR

Dra. Cecilia Chancusig.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino apropiado y así permitirme cumplir con las metas fijadas en mi vida; a la Universidad Técnica de Cotopaxi y un sincero agradecimiento a la Dra. Cecilia Chancusig, quien con su colaboración desinteresada otorgo información relevante para la culminación del presente trabajo.

Rodas Alvear Oswaldo Gabriel

DEDICATORIA

A mis hijos Cristopher y Benjamin, quienes han sido una verdadera bendición en mi vida y razón por la cual sigo adelante.

Rodas Alvear Oswaldo Gabriel

AGRADECIMIENTO

A la Carrera de Abogacía de la Universidad Técnica de Cotopaxi, por su amplia visión y gran preocupación por capacitar al personal que asiste a la Administración de Justicia del Ecuador, gracias al desarrollo doctrinario y jurisprudencial en todos los niveles de esta especialidad, consideramos que si se cumplirá el objetivo de la Universidad, es decir la vinculación de la Universidad con el Pueblo, al impartir los conocimientos necesarios a fin de que se desarrolle en forma ágil y oportuna la justicia para los necesitados.

FreireAmaya Mayra Alejandra

DEDICATORIA

Con todo mi cariño, les dedico este trabajo a mis dos hijas Sharon Mishel y MaibrithCristiany, las cuales son mi apoyo, sinónimo de amor, ternura, cariño y comprensión, mismas que me estimularon a seguir adelante con la hermosa vida de estudiante universitaria, a mi esposo Diego que aunque ya no se encuentra junto a nosotras sigue velando por nuestro bien estar, a mis padres que me han sustituido en el cuidado y crianza de mis hijas en los momentos de cumplir con esta meta y a mis amigos que con su apoyo moral y exigencia han estado siempre pendientes que culmine mi carrera.

Freire AmayaMavra Alejandra



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

**TEMA: “REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN
RELACIÓN AL MANDATO 08 REFERENTE A LA INTANGIBILIDAD
DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR”**

Autores:

Mayra Alejandra Freire Amaya Rodas Alvear Oswaldo Gabriel

RESUMEN

El progreso de las sociedades a lo largo de la historia siempre ha radicado en el trabajo, el cual inicialmente se efectuaba con abusos al trabajador, que muchas veces era gracias a gobernantes y patronos inhumanos; con esta insoportable situación que vivían los trabajadores; obligo a estos a buscar en la unión la fuerza de la que carecían de manera individual para exigir mejoras, de este modo aparecen las primeras asociaciones de trabajadores, que se fueron convirtiendo en un derecho de asociación y negociación colectiva, perfeccionándose en el contrato colectivo, reconocido en la Organización Internacional del Trabajo, además de los principios como; la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador. Sin embargo con todas estas implementaciones en beneficio de la clase trabajadora en la actualidad aun se siguen violentando derechos de los trabajadores, por lo cual la necesidad de realizar un estudio investigativo en el cual se pueda determinar cuáles son esos derechos y principios violentados.

El Capítulo Primero del presente trabajo presenta los derechos, principios y convenios que tutelan las relaciones patrono-empleado, teniendo como base la Constitución de la República del Ecuador y Convenios e Instrumentos Internacionales Derechos Humanos.

El Capítulo Segundo muestra las interpretaciones y análisis de cada una de las preguntas que formaron parte de las encuestas realizadas a personas relacionadas en el aspecto laboral y presente problemática.

En el Capítulo Tercero se desarrolló la propuesta planteada, teniendo como base la información obtenida, estableciendo de esta manera la solución al problema a la vulneración a una serie de derechos y principios que legalmente han sido adquiridos y reconocidos a los trabajadores, los cuales han sido irrespetados por la creación de normas que no guardan un acatamiento y subordinación al orden constitucional e internacional.



TECHNICAL UNIVERSITY COTOPAXI
ACADEMIC UNIT ADMINISTRATIVE SCIENCES AND HUMANITIES
Latacunga – Ecuador

**TOPIC: “REVIEW OF THE COLLECTIVE CONTRACTS RELATED TO
THE 08 MANDATE REFERRING TO THE INTANGIBILITY OF
WORKERS RIGHT”**

Author:

Rodas Alvear Oswaldo Gabriel

Mayra Alejandra Freire Amaya

ABSTRACT

The progress of societies throughout history has always based on the work, which was initially carried out with abuse to the worker; in the majority of occasions was caused by mean governors and patrons, with that unbearable situation that workers used to live with, it made them to look for force in the union which they lacked in an individual way. The first workers associations appeared which became in a collective association and negotiation right perfecting the collective contract, recognized by the International Workers Organization, besides the principles such as indispensability and intangibility of the workers' rights. However, with all these implementations for the benefit of the working class in the current times the workers' rights are still being violated, that is why the need to carry out an investigative study in which it could be possible to determine which those rights and principles are violated

The first chapter of the present investigative work shows the rights, principles and agreements that characterize the boss-employee relations, having as base the Constitution of the Republic of Ecuador and Agreements and International Instruments Human Rights.

The second chapter shows the interpretations and analysis of each one of the questions that made up the surveys done to the people related to the working aspect and the current problem

In the third chapter, the established proposal was carried out having as a base the obtained information, establishing in this way, the solution to the problem to the

violation to a series of rights and principles that legally have been acquired and recognized by the workers, which have not been respected because of the creation of norms that do not keep obedience and subordination to constitutional and international order.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
PORTADA	i
AUTORÍA	ii
AVAL	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN	viii-ix
ABSTRACT.....	x-xi
CERTIFICACIÓN ABSTRACT	xii
INDICE.....	xiii-xv
INTRODUCCIÓN.....	1- 4

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA SOBRE EL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
1.1.- ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	6
1.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	7
1.3 MARCO TEÓRICO.....	8
1.3.1 Derechos Humanos.....	8
1.3.1.1 Antecedentes Históricos.....	8
1.3.1.2 Definición de los Derechos Humanos.....	14
1.3.1.2.1 Características de los Derechos Humanos.....	17
1.3.1.2.2 Objetivo de los Derechos Humanos.....	20
1.3.1.2.3 Violación de los Derechos Humanos.....	22

1.3.1.2.4 Definición de Violación de los Derechos Humanos.....	23
1.3.1.2.5 Causas por las cuales se producen la inobservancia de los derechos humanos.	24
1.3.1.3 Violación de Derechos Humanos en el Ecuador.....	27
1.3.1.3.2 Varios casos de violación de derechos humanos en el Ecuador.....	34
1.3.1.3.3 Libertad de Expresión en el Ecuador.....	34
1.3.1.3.4 Casos de Violación a la Libertad de Expresión periodo 2007-2012....	35
1.3.1.3.5 Libertad sindical y negociación colectiva en el Ecuador.	38
1.3.1.3.6 Casos de Violación a la libertad sindical y negociación colectiva periodo 2007-2012.	39
1.3.1.4 Derechos Humanos Laborales.....	42
1.3.1.4.1 Definición de los Derechos Humanos Laborales.....	43
1.3.1.4.2 Clasificación de los Derechos Humanos Laborales:	45
1.3.1.5 Convenios e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos relaciones con el Derecho laboral Colectivo, referente a la Asociación y Contratación Colectiva.	48
1.3.1.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	49
1.3.1.5.2. Declaración Americana de los Derechos y de los Deberes del Hombre (Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948)	49
1.3.1.5.4 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).....	50
1.3.1.5.5 Convenio 87 de la OIT: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.....	51
1.3.1.5.6 Parte II: Protección del derecho de sindicación	53

1.3.1.5.7 Convenio 98 de la OIT: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.....	54
1.3.2DERECHO DEL TRABAJO.....	55
1.3.2.1 Introducción.....	55
1.3.2.2 Sinopsis de la Historia del Trabajo.....	55
1.3.2.3 En la Roma Clásica.....	57
1.3.2.4 En la Edad Media.....	58
1.3.2.5 En la Edad Moderna.....	60
1.3.2.6 Proceso de la Constitucionalización del Derecho Laboral en el Ecuador.....	63
1.3.2.7 Concepto de Derecho del Trabajo.-	66
1.3.2.8 Principios del Derecho del Trabajo.....	68
1.3.3. CONTRATACIÓN COLECTIVA.....	74
1.3.3.1 Prólogo.-.....	74
1.3.3.2 Origen y Evolución de la Contratación Colectiva en América Latina.....	75
1.3.3.3 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.-	77
1.3.3.3.2 Características.....	83
1.3.3.3.3 Objetivos del Contrato Colectivo.-	84
1.3.3.3.4 Importancia del Contrato Colectivo.-	88
1.3.3.3.5 Clasificación del Contrato Colectivo.-	88
1.3.3.3.6 Partes que intervienen en la negociación o celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.-.....	89
1.3.3.4 Clases de Organizaciones en el Ecuador.-.....	102

1.3.3.4 Elaboración y Procedimiento de Negociación de los Contratos Colectivos del Trabajo.....	104
1.3.3.4.1 Procedimiento de Negociación de los Contratos Colectivos del Trabajo.....	106
1.3.3.4.2 Causas para la terminación del Contrato Colectivo.-.....	109
1.3.4. REVISIÓN INCONSTITUCIONAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO POR MEDIO DEL MANDATO N° 8.....	110
1.3.4.1 Introducción General.....	110
1.3.4.2 Principio de supremacía constitucional.....	109
1.3.4.3 Poder Constituyente.....	111
1.3.4.4 Límites del Poder Constituyente.....	113
1.3.4.5 Ejercicio del Poder Constituyente en el Ecuador.....	114
1.3.4.6 Valores jurídicos de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Fundamentales.....	114
1.4.7 Revisión Inconstitucional de los Contratos Colectivos referente al Mandato 8.....	115

CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.. Diseño de la Investigación.....	120
2.1. Diseño Metodológico.....	120
2.1.2. Tipo de Investigación.....	120
2.1.3. Metodología.....	120
2.1.4 Unidad de Estudio.....	121
2.1.5. Métodos y técnicas.....	121

2.1.5.1 Métodos de Investigación.....	121
2.1.5.2..Técnicas de Investigación.....	122
2.2. Posibles Alternativas de Interpretación de Resultados.	123
2.3. Caracterización de la Institución y Empresa motivo de la investigación.....	123
2.3.1.- Datos de la Institución.....	123
2.4.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL GENERAL DE LATACUNGA.	125
2.5.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL HOSPITAL GENERAL DE LATACUNGA.	135
2.6.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL DE LATACUNGA.	145

CAPÍTULO III

3.1. Introducción.	158
3.2. Justificación.....	159
3.3. Objetivos de la propuesta:	160
3.3.1. Objetivo General:	160
3.3.2. Objetivos Específicos:	160
3.5. Desarrollo de la Propuesta.....	161
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	172
Bibliografía Citada.....	178
Bibliografía Consultada.....	179
Linografía.....	181
Textos Legales.....	182

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Todos y cada uno de los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables, por lo que nadie debe tocarlos, vulnerarlos o desconocerlos bajo ninguna circunstancia, por tal apreciación la presente tesis tiene por tema: **“Revisión de los Contratos Colectivos en relación al Mandato 08 referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador”**, mismo que se origina por la inaplazable necesidad de precautelar la aplicación, fortalecimiento y respeto de Derechos, Garantías y Principios Laborales que legalmente han sido adquiridos y reconocidos a los trabajadores tanto en el contorno constitucional e internacional que laboran bajo el régimen de la Contratación Colectiva, contratos que fueron objetos de revisión por una ráfaga de normativas que claramente resultan ser violatorios de derechos conquistados por los trabajadores además de ser ilegales y contrariar a las disposiciones constitucionales e internacionales.

Desde la creación de la Asamblea Nacional Constituyente que fue aprobada mediante referéndum del 15 de enero de 2007, convocada para la redacción de un nuevo texto constitucional con la intención de sustituir la Constitución de 1998, su función no se limitó para lo que solo fue creada y convocada sino también durante el período que la asamblea ejerció sus funciones, el Congreso Nacional fue disuelto y la función legislativa pasó a manos de este organismo, con lo que se expiden una serie mandatos.

Para el final de sus funciones, el proyecto de texto constitucional fue terminado y luego su aprobación fue sometida nuevamente a referéndum el 28 de septiembre de 2008, quedando registrada oficialmente el 20 de octubre de dicho año la actual constitución. Continuando con este proceso de transición y restructuración que se halla inmerso nuestro país y teniendo como base el Mandato N° 8 que ampara la Revisión de los Contratos Colectivos y para viabilizar tal revisión se empieza a expedir reglamentos, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales, normativa que

en su contenido no guarda respeto a los derechos, garantías y principios reconocidos a los trabajadores en la propia Constitución y jerarquía que esta misma contempla en su Art 424. Esta serie de normativa creada para efectivizar la revisión de los contratos colectivos fue para muchos entendidos como un atropello a las conquistas laborales alcanzadas a lo largo de la historia por una serie de luchas sindicales hasta entonces, desconociendo así totalmente el principio de intangibilidad de los derechos del trabajador.

Con los acontecimientos expuestos en líneas anteriores, conlleva al interés de desarrollar la presente tesis investigativa, ya que la misma permite determinar cuáles son los derechos, garantías y principios laborales que se reconocen en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos que han sido quebrantados por la serie de cambios pragmáticos que justifican un proyecto político y responden a la imposición de una determinada organización que funciona como sistema de control social.

Consecuentemente considerando las medidas posibles al cambio social positivamente a través de la legalidad, mi trabajo investigativo invoca la normativa legal que ampara y protege los derechos, garantías y principios laborales adquiridos por los trabajadores que laboran bajo el régimen de la contratación colectiva en el sector público, de este modo proporcionar las herramientas revestidas de Ley que permitan la defensa y respeto de los derechos alcanzados por este grupo social.

Exponiendo con claridad los contenidos teóricos – jurídicos conexos con el tema objeto de estudio planteado permitirá determinar cuáles fueron los factores por la cual se produjo la vulneración de los derechos laborales dentro del Proceso de la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo en el Sector Público.

Dentro de la revisión de los contratos colectivos de instituciones y empresas del sector público se encontraron los del Ministerio de Salud Pública, por tal razón se recopiló información de los trabajadores del Hospital Provincial General de Latacunga quienes se hallan laborando bajo el régimen de la contratación colectiva, sus representantes sindicales, Abogados en el libre ejercicio profesional

de la ciudad de Latacunga, con estos participantes por estar relacionados con la problemática y cambio estructural y legislativo que está atravesando nuestro país, la información compilada es de valiosa importancia y ayuda para el desarrollo de la presente investigación, la misma que es de tipo No Experimental por cuanto no se existe manipulación de variables, completándose con la aplicación de métodos Analítico-Sintético que permitió sintetizar y analizar cada uno de los derechos, garantías y principios laborales que han sido vulnerados en el Proceso de la Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo, por la aplicación de la Disposición Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos N° 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y el 0076.

Se exponen técnicas de investigación empleadas como: la observación del problema en contexto natural, entrevista y encuestas aplicadas que da como resultado una selecta información misma que es procesada e interpretada con ayuda de la estadística descriptiva.

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

El Capítulo I, encontramos la Fundamentación Teórica-Jurídica en la cual se puntualizan detalladamente la información doctrinaria y 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.

El Capítulo III, describe concretamente la Propuesta Alternativa a la Solución del Problema, que en el presente caso es una Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos solicitando una medida cautelar para que concluyan las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155A”, así por esta vía para dar solución a la problemática de la vulneración de los derechos de los trabajadores que ocasiono la aplicación inconstitucional y arbitraria de la Revisión de los Contratos

Colectivos Referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador del Sector Publico y así garantizar el cumplimiento y respeto de cada uno de los derechos y principios laborales fundamentales como: Derechos del Buen Vivir, Intangibilidad e Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, Libertad de Asociación, libertad sindical y la protección del derecho de sindicación dentro de la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

CAPÍTULO I

Fundamentos Teóricos sobre el objeto de estudio.

1. 1 Antecedentes Investigativos.

La existencia y permanencia de los derechos del trabajador es gracias a la lucha continua y en casos sangrienta de la clase obrera, impulsada por la desigualdad de la relación laboral que existía entre patrono-empleado.

De este modo obtienen el respeto a la dignidad de la clase trabajadora, plasmándose en el reconocimiento de una serie de derechos y principios, como el derecho al trabajo, contratación colectiva, autonomía colectiva, derecho de reunión, irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador.

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 en el año de 1925 crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo y La Inspección del Trabajo y leyes sobre el Contrato Individual del Trabajo y el Desahucio del Trabajador.

Es en 1929 cuando por primera vez nuestra Carta Magna 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 en 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.

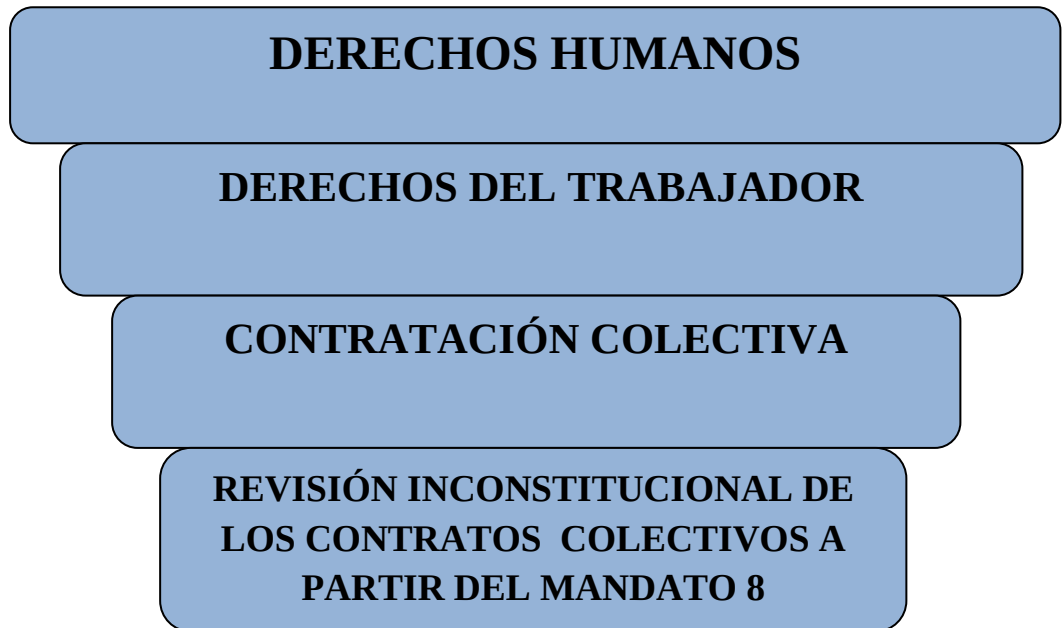
Derechos incluidos en los ordenamientos jurídicos de todos los países del mundo como parte sustancial del ser humano, el 10 de Diciembre de 1948 en la Declaración Universal de los Derecho Humanos.

De forma más expresa estos derechos fueron consagrados por el organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal, complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

El Ecuador siendo país miembro de la OIT está obligado a respetar los convenios celebrados y ratificador con esta Organización; como el convenio N° 98 sobre el **“Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva”**, adoptado en 1949, ratificado el 19 de noviembre 1959 publicado en el Registro Oficial N° 923 del mismo año de su ratificación.

ConvenioN°87 que establece **“La Libertad Sindical y la Protección del Derecho Sindical”**, adoptado en 1948 y ratificado por el Ecuador, el 29 de mayo de 1967, publicado en el Registro Oficial N° 135 del mismo año de su ratificación.

1.2 Categorías Fundamentales



1.3 Marco Teórico.

1.3.1 Derechos Humanos

1.3.1.1. Antecedentes Históricos:

Primeros Indicios

El análisis del presente tema tiene como objetivo principal el de adentrarnos en el estudio de los Derechos Humanos de forma integral; abarcando aspectos filosóficos, jurídicos, históricos, constitucionales, Estadistas y en de las garantías procesales, enfatizando que, más que hablar de una temática de los Derechos Humanos, se realizara un trabajo acerca de la problemática que causan la vulneración de esos derechos, los mismos que son causados por la influencia y concepciones políticas de un Estado, cuyo proceder restringe los Derechos Humanos a la dimensión normativa o constitucional.

Para entender nuestro presente es importante estudiar los hechos y acontecimientos relativos al pasado de la humanidad, por tal razón se realizara una breve narración de forma ordenada sobre los diferentes sucesos que atravesó la humanidad para consagrar los llamados Derechos Humanos; las primeras noticias documentadas datan en el año 539. Los ejércitos de Ciro el Grande, el primer rey de la Persia antigua, conquistaron la ciudad de Babilonia. Siendo la acción más significativa que logro el avance para el hombre, la liberación de los esclavos y declaró que todas las personas tenían el derecho a escoger su propia religión, y estableció la igualdad racial. Éstos y otros decretos fueron grabados en un cilindro de barro cocido en lenguaje acadio con escritura cuneiforme.

Conocido hoy como el Cilindro de Ciro, este documento antiguo ha sido reconocido en la actualidad como el primer documento de los derechos humanos en el mundo el mismo que está traducido en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas y sus disposiciones son similares a los primeros cuatro artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Cristianismo, dio origen a una nueva etapa en el desarrollo histórico de los Derechos Humanos, al proclamar la igualdad entre los seres humanos y al

rechazar la violencia. Todo ello contribuyó a la aceptación de principios, especialmente entre los pueblos oprimidos y los esclavos. En la Edad Media en el año 610, Mahoma empieza a divulgar el Islam, lo cual supuso humanizar las costumbres de las sociedades del Norte de África.

En 1215, después de que el Rey Juan de Inglaterra violara un número de leyes y tradiciones antiguas con que se había gobernado Inglaterra, sus súbditos lo forzaron a firmar la Carta Magna, la cual enumera lo que después vino a ser considerado como los derechos humanos. Entre ellos estaba el derecho de la iglesia a estar libre de la intervención del gobierno, los derechos de todos los ciudadanos libres a poseer y heredar propiedades y que se les protegiera de impuestos excesivos. Con este antecedente esta Carta Magna se consideró como uno de los documentos legales más importantes en el desarrollo de la democracia moderna.

Más tarde, 277 años después con el descubrimiento de América en 1492, aunque se originaron grandes abusos y explotaciones para los indígenas, también motivo la reflexión sobre algunos aspectos, con las aportaciones de Fray Bartolomé de las Casas, o las propias Leyes de Indias. Esto, sin olvidar que la preocupación por los derechos de las personas estaba también presente en las culturas precolombinas: "Empezaban a enseñarles: cómo han de vivir, como han de respetar a las personas, como se han de entregar a aquello que es conveniente y recto, y huir con fuerza de la maldad, la perversión y la codicia.

En el siglo XVII, empezaron a producirse grandes transformaciones en todos los campos de la civilización occidental. Se empezó a cuestionar los fundamentos teocráticos del poder político, acentuando que la soberanía nace del pueblo que se la delega al gobernante, y no de Dios; se construyeron los primeros Estados Nacionales; las potencias europeas consolidaron sus dominios coloniales en ultramar; y, el Renacimiento empezó a adquirir vigencia propugnando un reencuentro con las raíces humanas en todas las disciplinas culturales.

En el mismo siglo se produjeron significativos avances políticos y legislativos en Inglaterra. Mediante ellos se fue entronizando la noción de derechos frente a la

tradicional concepción de libertades, aunque los mismos siguieron teniendo el carácter de privilegios en tanto sólo beneficiaban a algunos sectores de la sociedad. Además, tales avances limitaron el poder monárquico y establecieron un conjunto de premisas fundamentales del Estado liberal.

Luego en 1628, el Parlamento adoptó la Petición de Derechos, que en tono sumiso frente a la Monarquía procuró la consagración de los derechos en los siguientes ámbitos: Propiedad, Libertad individual, Regulación de la facultad para detener a personas, Debido proceso judicial, Respeto a la vida.

En Europa, en el Renacimiento, período durante el cual se insiste en la dignidad del ser humano como centro de su pensamiento, se profundiza en el problema de la libertad religiosa y política y se consigue el reconocimiento oficial de la tolerancia como principio básico de la convivencia política y religiosa.

1679, la tradicional práctica del Habeas Corpus quedó consagrada legislativamente. Y, aún más importante, en 1689 se adoptó el Bill of Rights “Carta de Derechos”, que el rey tuvo que jurar ante el Parlamento, reafirmando la vigencia con carácter inderogable de los derechos y libertades que habían ganado reconocimiento desde tiempos anteriores. Hacia el siglo XVIII, en España se establecen los ordenamientos legales denominados Fueros, que reconocían la capacidad de los pueblos de regirse conforme a sus propias leyes.

En este mismo período, se produjeron dos avances que definieron con mayor nitidez el basamento conceptual de los Derechos Humanos: la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, en 1776 y la Revolución Francesa en 1789, seguida de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en el mismo año. Además de precisar con mayor detalle el catálogo normativo, tales acontecimientos coadyuvaban a definir el carácter de dichos derechos como inherentes a la naturaleza personal, y por lo tanto superiores a los sistemas políticos y con vocación de universalidad.

Antecedentescontiguos

Por lo detallado anteriormente se pone en conocimiento que los Derechos Humanos no aparecen gracias a los diferentes líderes que gobernaban despóticamente a su pueblo ni con las revoluciones, sino por el contrario siempre han existido, ya que son inherentes al ser humano, por lo tanto constituyen la esencia del mismo. Lo destacable de todos éstos antecedentes contiguos es la valoración tan amplia dada al ser humano y consagrada de manera absoluta en cuerpos legales capaces de ser cumplidos por la fuerza de manera lícita y legítima en caso de su inobservancia.

La Asamblea Nacional Constituyente de Francia en 1789 aprueba la "Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano" con la cual se ha llegado al punto cúspide de esta constante lucha por el pleno desarrollo de la personalidad humana, ya que prescribe que todos los hombres nacen libres y viven de igual manera, no existen distinciones sociales, la asociación política tiene como fin conservar los derechos naturales e imprescriptibles del hombre, consagra los derechos a la propiedad, libertad de religión, de opinión y de imprenta, terminando así con siglos de opresión y maltrato inhumano.

En la primera mitad del siglo XX numerosas constituciones han ampliado el ámbito de los Derechos Humanos, como es el caso de la Constitución de México de 1917, de Weimar de 1919, de España de 1931 y de la URSS de 1936.

El fin de la segunda guerra mundial es la última etapa histórica de los Derecho Humanos pues es la que prácticamente ha permitido un desarrollo más acelerado y consistente de su conceptualización fundamentación y, especialmente, de su protección jurídica interna e internacional. A partir de la finalización de la segunda guerra mundial se dio inicio a la creación de las instituciones de promoción y protección de los derechos humanos. Se crearon a partir de este momento organizaciones internacionales, entre ellas, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945; la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1948; el consejo de Europa, en 1949; la Organización para la Unidad Africana (OUA) en 1963, entre otras.

La segunda guerra mundial demostró que las violaciones masivas de los derechos humanos perpetradas en el interior de los países conducían a quebrantar la paz internacional. Los horrores de esta guerra confirmaron, robustecieron la creencia en que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales de todos los miembros de la familia humana.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la característica fundamental en la evolución de los Derechos Humanos es su incorporación progresiva en diferentes instrumentos multinacionales y teniendo en consideración que la preocupación experimentada por la comunidad internacional ante las continuas violaciones contra los Derechos Humanos por parte de las autoridades estatales, dio lugar a diversas declaraciones sobre la materia, tanto a nivel universal como a nivel regional. Sin embargo, esto no fue suficiente, era necesario ir más allá. Se requería establecer normas que obligaran en forma clara a los Estados y definieran con mayor precisión los derechos ya reconocidos por las declaraciones y que, además, establecieran mecanismos efectivos para su protección. Sin embargo, fueron los horrores de las dos guerras mundiales los que por fin hicieron tomar conciencia a la humanidad de la fragilidad de sí misma, así como de su temible poder de destrucción, llevándola a desarrollar una rama del Derecho que hoy conocemos como los Derechos Humanos.

En la novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, se aprobó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la cual incluye Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales pero que no tenía carácter vinculante, sino que se la tomó de una manera al parecer de simple resolución.

El 10 de diciembre de 1948, se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual constituye un verdadero hito en Derechos Humanos ya que es aceptada por toda la comunidad internacional por medio de la O.N.U y consagrando libertades fundamentales que han sido incluidas en los ordenamientos jurídicos de todos los países del mundo como parte sustancial del ser humano.

El reconocimiento de estos derechos, primero al interior de las sociedades y luego a nivel universal, surgió como consecuencia de las diversas violaciones de los derechos humanos cometidos por los propios Estados con el surgimiento de regímenes totalitarios, guerras de independencia, revoluciones, conflictos internacionales, entre otros procesos sociales.

Esta exposición cronológica permite identificar seis procesos por los cuales los derechos humanos han pasado:

- **Inclusión en el derecho positivista.-** Es aquel en virtud del cual los derechos del hombre, al margen de la discusión filosófica acerca de si son derechos naturales, morales, históricos o pragmáticos, se han ido de hecho incorporando progresivamente al derecho positivo interno de los estados, especialmente a través de las constituciones de estos.
- **Generalización.-** Es el proceso en virtud del cual estos derechos han llegado a pertenecer a toda la humanidad, por el solo hecho de ser humanos, esto es, sin distinción de raza, color, sexo, posición social o económica, ideas políticas, filosóficas, religiosas o de cualquier otro orden.
- **Acrecentamiento.-** Consiste en el gradual y progresivo incremento del catalogo de los derechos humanos, lo cual ha ocurrido por medio de la incorporación a ese catalogo de nuevos derechos, o de nuevas generaciones de derechos del Ser Humano, que pasan a ser reconocidos y protegidos en el carácter de tales.
- **Participes.-** Los derechos humanos se configuran no ya como meros límites al poder, sino como participación de los ciudadanos en el poder político, esto es, en la discusión y adopción de las decisiones colectivas o de gobierno.
- **Internacionalización.-** Es aquel en virtud del cual estos derechos, en cuanto a su reconocimiento y protección efectivas, superan ya el ámbito de los derechos internos o nacionales y pasan a incorporarse, primero a través de declaraciones y luego a través de pactos o tratados, a lo que podríamos llamar el derecho positivo internacional de los derechos humanos.

Este proceso repercute en el derecho interno los estados, puesto que los estados, en su propio derecho interno, se comprometen a dar primacía a los pactos y tratados sobre derechos humanos y ajustan así ordenamientos a los compases que la experimenta la evolución de los derechos humanos en el plano internacional.

- **Especificación:** Es aquel que sobre la base de una mejor y más particularizada identificación de los sujetos titulares de derechos, atribuye determinadas prerrogativas a quienes puedan encontrarse en la sociedad en una situación de desventaja respecto de sus semejantes.

1.3.1.2 Definición de los Derechos Humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.

GUÍA PARA LA APLICACIÓN JUDICIAL; (2008; pag.5) determina que los derechos humanos son: la dignidad específica y la incomparable contribución de las poblaciones al desarrollo y al pluralismo de la sociedad y reitera firmemente la determinación de la comunidad internacional de garantizarles el bienestar económico, social y cultural y el disfrute de los beneficios de un desarrollo.

Según el Dr. SANCHEZ Padilla en su obra Protección Internacional de los Derechos Humanos. Quito – Ecuador, (2001, pág. 25), “los Derechos Humanos son: “El conjunto de facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que atienden al conjunto de necesidades básicas de las personas, permitiendo una vida más libre, racional y justa”

El Dr. PRADO VALLEJO Julio, Documentos Básicos de Derechos Humanos. Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana. Quito – Ecuador, (1985, pág. 19) nos dice al respecto que: “Los Derechos Humanos no son patrimonio de izquierda ni de derecha. Nacen y se fundamentan en la naturaleza intrínseca del ser humano cualquiera que sea su ubicación política y pertenecen a los individuos de cualquier ideología y de cualquier condición”.

DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS; Edición 2006, Colombia; pág., 12 se refiere exactamente de la responsabilidad del estado “El Estado debe adoptar todas las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otro carácter apropiadas para promover la protección y respeto de los derechos humanos fundamentales”. Todas estas medidas apuntan a que el estado a través de organismos se garantice y proteja los derechos a toda persona, individual o colectivamente y que pueda disfrutar todos esos derechos y libertades, en este sentido la responsabilidad es del estado de aplicar políticas y recursos adecuados que respete y garantice el pleno ejercicio de sus derechos humanos.

Según lo investigado en la página de internet <http://eprensau.blogspot.definicionde> derechos humanos ÁNGELO PAPACCHINI, Filosofía y derechos humanos, manifiesta que “los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente”

RUSSO, Eduardo, en el libro Derechos Humanos y Garantías, Segunda Edición, Buenos Aires – Argentina (1999, pág. 15), determina que “los derechos humanos son la dignidad específica y la incomparable contribución de las poblaciones al desarrollo y al pluralismo de la sociedad y reitera firmemente la determinación la comunidad internacional de garantizarles el bienestar económico, social y cultural y el disfrute de los beneficios de un desarrollo”

Con estas definiciones, los tesisasconsideran que los Derechos Humanos son privilegios innatos que tiene todo ser humano por su condición de serlo, sin discriminación alguna, y es obligación de toda persona natural o jurídica, privada o pública de respetarlos, son inalienable, irrevocables, intransferibles e irrenunciables, no dependen únicamente del ordenamiento jurídico interno de un país para su cumplimiento, cuando nos referimos a un régimen democrático y que suscriben los tratados Internacionales de Derechos Humanos, de este modo siendo nuestro país reconocedor y comprendido de los Derechos Humanos, su ordenamiento jurídico obliga inclusive al estado de respetarlos y cumplir las resoluciones que se tomen en las eminentísimas cortes u organismos existentes para su acatamiento.

Al respecto El Dr. LARREA HOLGUIN Juan, Manual de Derecho Internacional Privado Ecuatoriano, Sexta Edición, Quito – Ecuador (1998, pág. 6), expone que “La realización de la justicia no puede ser perfecta mientras el ordenamiento jurídico se circunscriba en las fronteras de cada Estado; se requiere un orden jurídico supraestatal y transestatal, pero una juridicidad de este tipo exige a su vez una organización internacional. En la medida en que se perfeccionen el orden jurídico supraestatal. Particularmente necesario es el perfeccionamiento de los medios de coerción internacional. El Derecho Internacional, tanto Público como el Privado, serán tanto más perfectos cuanto más se perfeccionen los medios internacionales de coerción”

Concerniente a la subordinación y respeto que tienen los estados cuando hablamos de tratados y convenios internacionales de derechos humanos, El autor Dr. TERAN Mauro en su obra Derecho Internacional Público Contemporáneo, Tercera Edición. Loja – Ecuador (2003, pág. 113) establece que “en el derecho en

general los derechos y deberes de los Estados, como sujetos jurídicos, son de dos clases: originarios y adquiridos. Los primeros surgen como consecuencia del nacimiento y existencia soberana del Estado; los segundos son consecuencia de la libre voluntad, del pleno ejercicio de la soberanía y establecen a través de pactos, tratados o de la costumbre internacional”

1.3.1.2.1 Características de los Derechos Humanos

- **Los Derechos Humanos son inherentes**

Todas las personas nacemos con derechos que nos pertenecen por nuestra condición de seres humanos. Su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana. Por eso cuando una ley viola los derechos humanos se la considera nula porque va contra la misma naturaleza humana.

- **Los derechos humanos son universales**

Todas las personas: mujeres, hombres, niños y niñas tenemos derechos. Por eso no importa la raza, el sexo, la cultura o la religión que tengamos; tampoco importa la nacionalidad o el lugar en que se viva. Cada persona tiene la misma dignidad y nadie puede estar excluido o discriminado del disfrute de los derechos humanos.

- **Los derechos humanos son inviolables**

Nadie puede atentar, lesionar o destruir los derechos humanos. Esto quiere decir que las personas y los gobiernos deben regirse por el respeto a los derechos humanos; las leyes dictadas no pueden ser contrarias a éstos y las políticas económicas y sociales que se implementan tampoco. Por ejemplo, el derecho a la vida no puede ser violentado bajo ninguna circunstancia, como ocurre frecuentemente en la realidad, ni por la acción de fuerzas policiales o militares ni por políticas económicas que condenan a la muerte por desnutrición o hambre a la población.

- **Los derechos humanos son obligatorios**

Los derechos humanos imponen una obligación concreta a las personas y al Estado de respetarlos aunque no haya una ley que así lo diga. Queda claro entonces que es obligatorio respetar todos los derechos humanos que existan en nuestras leyes y también aquellos que no lo están aún, como por ejemplo el derecho a la objeción de conciencia (o sea, el derecho a no prestar el servicio militar por razones de creencias morales o religiosas) o el derecho a la propiedad colectiva de la tierra en el caso de las comunidades indígenas, y tantos otros.

- **Los derechos humanos trascienden las fronteras nacionales**

Esta característica se refiere a que la comunidad internacional puede y debe intervenir cuando considere que un Estado está violando los derechos humanos de su población. En este sentido, ningún Estado puede argumentar violación de su soberanía cuando la comunidad internacional interviene para requerir que una violación a los derechos humanos sea corregida. Un ejemplo de ello es el caso de la masacre en El Amparo, en la cual Venezuela se ha visto requerida a cumplir con sus obligaciones internacionales de hacer justicia y castigar a los policías y militares responsables, tal como se lo ha solicitado la comunidad internacional y en especial la Corte Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, sin alegar que esta exigencia sea una intromisión en sus asuntos internos.

- **Los derechos humanos son No negociables**

Los Derechos Humanos son bienes pertenecientes, de manera absoluta, a cada ser humano, por ello ninguna autoridad puede negociarlos.

- **Los derechos Humanos son Inviolables**

Nadie puede atentar, lesionar o destruir los Derechos Humanos. Esto quiere decir que las personas y los gobiernos deben regirse por el respeto a los Derechos Humanos; las leyes dictadas no pueden ser contrarias a éstos y las políticas económicas y sociales que se implementan tampoco. Por ejemplo, el derecho a la vida no puede ser violentado bajo ninguna circunstancia, como ocurre frecuentemente en la realidad, ni por la acción de fuerzas policiales o militares ni

por políticas económicas que condenan a la muerte por desnutrición o hambre a la población.

- **Los derechos Humanos son Indivisibles**

No puede hablarse de división de los Derechos Humanos, todos deben ser respetados y garantizados por autoridades y gobernantes.

- **Los derechos Humanos son Irrenunciables**

Ningún individuo de la especie humana puede renunciar a poseerlos.

- **Los derechos Humanos son Inalienables**

Su propio carácter de irrenunciables, los hace también intransmisibles a otra persona por venta, ni susceptibles de apropiación por parte del estado. Por ejemplo: nadie podría legalmente, ponerle precio a su libertad, y venderse a otra persona como esclavo.

- **Los derechos Humanos son Imprescriptibles**

El ejercicio de ciertas acciones no puede realizarse luego de cierto tiempo. Por ejemplo, el reclamo de una deuda, prescribe a los años de inacción del titular del crédito. Sin embargo el no ejercicio de los derechos humanos fundamentales, no los hace susceptibles de prescripción. Por ejemplo, si uno no ejerce por cierto tiempo el derecho de aprender, no es válido que esa posibilidad le sea negada en el futuro.

- **Los derechos Humanos son Indivisibles**

Los derechos son interdependientes. El no reconocimiento de uno de ellos pone en riesgo a los demás. Por ejemplo, negarles a las personas el derecho de aprender, les dificultaría el acceso a los derechos económicos, políticos o sociales, e incluso a su propia libertad y dignidad personal. Negar el derecho a la salud, obviamente, cierra la puerta a todos los demás derechos.

- **Los derechos Humanos son Progresivos**

Ya que derechos que en tiempos pasados no se reconocían pasaron a integrarlos ante las situaciones cambiantes de la humanidad. Tal el caso de los derechos de tercera generación. Es probable que otros derechos que hoy no son tenidos en consideración, pasen a serlo en el futuro.

- **Los derechos Humanos son Eternos**

Siempre pertenecerán al hombre como individuo de la especie humana. Es tarea de toda persona luchar por su total reconocimiento y respeto

1.3.1.2.2 Objetivo de los Derechos Humanos

El propósito primordial que tienen los Derechos Humanos es que a través de sus organismos y mecanismos se respeten los treinta derechos que tenemos los humanos desde que nacemos, por tal razón en la actualidad, los Derechos Humanos tienen dos finalidades: por un lado son el fundamento del desarrollo integral de la persona y por otro lado, proporcionan la base sólida de la organización, equilibrio y control social, de esta manera la igualdad y la libertad son los dos conceptos claves de la dignidad humana.

Para que los Derechos Humanos cumplan con su objetivo es elemental el denunciar cualquier clase de violaciones a los Derechos Humanos, con lo cual se cambiara la forma de pensar que estamos ante una declaración de principios universales que se han quedado en buenas intenciones, sino todo lo contrario que los organismos internacionales tienen todos los instrumentos para vigilar, controlar y castigar toda forma de violación de estos principios fundamentales, de este modo se cumplan con las constituciones de los países, porque en su parte dogmática se recoge la esencia de los derechos humanos y el problema no radica en la ausencia de mecanización para cumplirlos, sino en la falta de denuncias. Al respecto nuestra Constitución de la Republica del Ecuador en su Art. 83. Inciso

Quinto establece que son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley; respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento. En este artículo al mencionar la responsabilidad que tenemos los habitantes del Ecuador de respetar y luchar por el cumplimiento de los derechos humanos, una forma de hacerlo es acudir antes las autoridades pertinentes ya sean nacionales o internacionales cuando se cometa una violación a los derechos humanos.

Argumento Jurídico.

Los derechos humanos son hoy mucho más que un mero ideal de la humanidad. Son un amplio cuerpo de leyes que obligan a los Estados.

El espíritu de la Declaración Universal se ha transmitido a una serie de convenios y pactos de la comunidad de los Estados participantes de la ONU, tal como el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966, la Convención contra la Tortura de 1984 y muchos más, estos tratados internacionales obligan a los Estados ratificadores a cumplir con ellos, referente a lo expuesto nuestra Carta Magna en su Art. 11. Inciso Tercero manifiesta que; Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Art. 172. Ibidem; Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley.

Los tratados internacionales son pactos entre gobiernos, tal como la misma ONU es una organización de Estados. Por lo tanto, los sujetos obligados por los pactos internacionales de derechos humanos son los Estados, no las personas ni organizaciones privadas. El derecho internacional, por su misma naturaleza, es un derecho de Estados. Desde esta perspectiva queda claro que también el derecho internacional de DD.HH. es una obligación de su cumplimiento pertinente exclusivamente a los Estados, concerniente a lo manifestado nuestra Constitución en su Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados

y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

El derecho constitucional norma el funcionamiento del Estado a nivel nacional. Fija las relaciones entre ciudadanos y Estado. El núcleo de cada Constitución democrática es, en consecuencia, un catálogo de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos que el Estado debe respetar. Aquí también, el que es llamado a cumplir con los derechos humanos, es el Estado. Tiene que adecuar todo su sistema legal, y por supuesto su comportamiento real, a un respeto cabal de los DDHH, y mucho más cuando contemplan más beneficios que efectivicen su cumplimiento, aun cuando todavía no hayan sido incorporadas dentro de una marco legal nacional.

En concordancia el Art. 424 inciso segundo de la Constitución de la Republica del Ecuador, establece.- La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público; y Art. 426.- Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Si de tal manera los derechos humanos, a nivel internacional y nacional son ligados al derecho de los Estados, no es de sorprender que existe casi unanimidad entre los juristas de todo el mundo que los DD.HH. son esencialmente una formación de los derechos de las personas frente a los Estados y que son estos los responsables exclusivos para cumplir con ellos y vigilar su respeto. En este sentido existe una relación de derechos y obligaciones "unidireccional" entre el Estado y los ciudadanos.

1.3.1.2.3 Violación de los Derechos Humanos

En los últimos años se han multiplicado los comentarios, pronunciamientos y observaciones, por parte de los organismos internacionales responsables de la

vigilancia de los derechos humanos, que hacen mención no sólo de los actos de gobiernos sino también de grupos no-estatales que utilizan la violencia o cualquier otra forma que menoscabe cualquier clase de Derechos Humanos como la explotación laboral. En algunos casos, esto ocurrió a pedido expreso de gobiernos que fueron objeto de graves acusaciones de violación de derechos humanos, ya que varios de los actores que ejercen el poder desde los Estados en ocasiones a mas de resistirse a cumplirlos son los que producen tal violaciones.

Defensores de los derechos humanos están de acuerdo en que después de sesenta y dos años después de su publicación, la Declaración Universal de los Derechos Humanos es todavía más un sueño que una realidad, pues existen violaciones de estos derechos en todas partes del mundo.

En principio se buscaba evitar crímenes y asesinatos selectivos y colectivos, como genocidios, torturas, desaparición forzosa de personas, que en la mayoría eran originados por las guerras y por gobiernos dictatoriales. Desde esta perspectiva, el término "violación de derechos humanos" no se aplica a una determinada clase de actos atroces, tal como los mencionados, pues los derechos humanos a más de proteger la vida y ninguna tortura, también resguardan con la misma rigurosidad el derecho a la libertad de expresión, libertad de reunión, derecho al trabajo y a una remuneración satisfactoria, derecho a un nivel de vida adecuado, derechos a un juicio justo, etc. Estos penosos acontecimientos lamentablemente en América Latina se han acentuado, configurándose por el apareamiento de una nueva dinámica política regional.

1. 3.1.2.4 Definición de Violación de los Derechos Humanos

Las violaciones a los Derechos Humanos son aquellos delitos que atentan contra los derechos fundamentales del ser humano, que se encuentran definidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y que son realizadas generalmente por el Estado de forma directa, indirectamente o por omisión al amparo de su poder único. De esta manera, el Estado anula su finalidad esencial y

provoca la inexistencia de estado de derecho. El sujeto o ejecutor de la violación a los derechos humanos, es un agente del Estado, un funcionario público; persona o grupo de personas, que cuentan con la protección, consentimiento o aquiescencia del Estado.

Por violación de los Derechos Humanos debe entenderse toda conducta negativa mediante la cual un agente directo o indirecto del Estado vulnera, en cualquier persona y en cualquier tiempo, uno de los derechos enunciados y reconocidos por los instrumentos que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

1.3.1.2.5 Causas por las cuales se producen la inobservancia de los derechos humanos.

El poder incontrolado.- La principal causa por la cual se originan las violaciones de los derechos humanos es sin duda alguna EL PODER INCONTROLADO. No existe en la actualidad un Estado ni un grupo de poder que no invoque a su favor los derechos humanos y no se vanaglorie de su cumplimiento.

Es una constante histórica que el poder se ejerce casi siempre en beneficio único y exclusivo de aquellos que lo monopolizan. Por tanto, los derechos humanos, teóricamente universales, son en la práctica, manipulados arbitrariamente por los grupos de poder ya sean gubernamentales o no gubernamentales.

Tratando de entender esta compleja causa por la cual se vulneran los derechos humanos, hay que partir de dos hechos evidentes y contradictorios; el primero, que el ejercicio de los derechos humanos corresponde al hombre, individual o colectivamente considerado; pero su garantía, defensa y puesta en práctica pertenece a los Estados y a los grupos políticos o económicos que disponen del poder.

Con la idea planteada, en esencial, para cesar o por lo menos contrarrestar esta causa por la cual se vulneran Derechos Humanos “*El Poder Incontrolado*”, que exista una verdadera democracia en un país y una Oposición, quien es la que

perfecciona la formación de la voluntad política y de la adopción de decisiones y se entiende que ella actúa en un marco de respeto y de aceptación de reglas consensuales, pues la oposición está vinculada a otros conceptos o fenómenos de la política, como libertades o derechos políticos, pluralismo, alternancia en el poder y es el resultado del ejercicio de libertades y derechos como la libre expresión, asociación y reunión y, por cierto, de sufragio, aparece en sociedades democráticas como la nuestra, en las cuales se garantiza la libre expresión de ideas e intereses y el funcionamiento de grupos que los representan.

Se relaciona con la alternancia en el gobierno, pues uno de sus rasgos principales es justamente que la oposición es tal en cuanto no concuerda con el gobierno y presenta un curso de acción propuestas diferentes.

En un sistema democrático real, la oposición es necesaria y sirve de contrapeso a quien democráticamente ha llegado al gobierno.

Es la forma que establece de manera natural la democracia, para poder cuestionar y supervisar las tareas del gobierno y lograr un balance entre los poderes y subsistir de manera políticamente sana, siendo sus particularidades las siguientes:

- Sin oposición, el riesgo de caer en un sistema totalitario aumenta.
- La oposición debe ser decisiva pero no beligerante.
- Debe ser fuerte, pero no intransigente
- Debe ser respetuosa pero no sumisa
- Debe ser propositiva pero no impositiva
- Debe ser virtuosa y no viciosa
- Debe ser plural y admitir el disenso para lograr consensos
- Debe ser inteligente para aceptar y apoyar las buenas acciones de quien está en el poder.
- Debe de buscar y lograr llegar al poder para cumplir su ciclo vital y ser considerada real y no comparsa.

En los sistemas presidenciales latinoamericanos la oposición adopta a menudo una función obstruccionista, que va más allá de la oposición competitiva en las afinidades políticas, criticar al gobierno no es la solución más acertada para

participar y cambiar la vida política de un país, me refiero al criticar por criticar, solo por no dejar gobernar hablando de una crítica destructiva y sin fundamentos, pero si existen individuos en contra de un régimen es preciso que se organicen y planteen posibles soluciones a los problemas que enfrenta un Estado. Solo si funciona la oposición de una nación también lo hace la calidad de su democracia, de lo contrario el gobierno se hace perpetuo, por lo cual creo que es importante que en un país exista una buena democracia y una buena oposición, solo así tengo la posibilidad de reemplazar a un gobierno malo cuando termine su mandato. En cambio si la oposición no funciona el gobierno se hace omnipotente y no hay posibilidad de reemplazo... Aunque el gobierno sea muy malo, la democracia es poder sacarlo a los cuatro años y que se vaya y elegir uno nuevo. Si esa oposición no está en condiciones, la democracia sufre.

Desconocimiento.- Una de las principales causas que generen el incumplimiento de los derechos humanos no solo se da por parte del estado, sino también por parte de personas que no tienen conocimiento de dichos derechos, lo cual está ligada con otra de las causas por la cual se generan tales violaciones, la falta de denuncia.

Falta de denuncias.- Lamentablemente en América Latina no existe una cultura de la denuncia y hacen de este problema una situación más grave, debido a las tasas elevadas de violación de los derechos humanos, lo que puede convertir a la declaración de los derechos humanos en letra muerta.

Al respecto durante la X Reunión del Comité Ejecutivo de la Conferencia Estadística de las Américas, se concluyó que un 82% de las víctimas de violaciones de derechos humanos no denuncia el hecho o quienes lo hicieron no recibieron seguimiento por parte de las autoridades, explican que en las encuestas esas personas dijeron que no realizaron el trámite porque no confían en las instituciones, por la corrupción o porque consideran que es una pérdida de tiempo y peor aun que en la mayoría de los casos tienen miedo a represalias por parte del Estado.

1.3.1.3 Violación de Derechos Humanos en el Ecuador

Como precedentes y siendo también coincidente con las motivaciones que llevo a la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, nuestro país al igual que en el mundo se produjeron violación a los Derechos Humanos en la hecatombe demográfica que produjo la mayor contienda bélica de la historia, me refiero a la II Guerra Mundial.

Aunque la participación y el impacto de esta conflagración en el Ecuador fue escasa y de modos indirectos en su mayor parte, hubo incidencia.

El gobierno ecuatoriano de Arroyo del Río expulsó, sin mucha revisión de casos, a buena parte de los residentes alemanes en el Ecuador, conminándolos a elegir entre un campo de detención en Estados Unidos o su "repatriación" a Alemania.

Se cometieron graves y vergonzosos excesos, pues no pocos hombres de negocios aprovecharon la ocasión para deshacerse de la competencia de honrados ciudadanos alemanes, que se vieron obligados a vender sus propiedades a precios irrisorios.

Una de las víctimas de esos excesos, que llegó a la extradición del país, fue el conocido Abogado, que fue hasta Presidente del Congreso Nacional, el Dr. Heinz Moeller, quien era a la época un niño de pocos años.

Desde la ratificación del Estado Ecuatoriano de pertenecer a la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), el 28 de diciembre de 1977; y, la aceptación de competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CORTE.IDH), el 24 de julio de 1984, hasta la presente fecha muchos han sido los informes presentador por organizaciones reconocidas a nivel mundial en la defensa de los Derechos Humanos, de casos que han sido presentados en contra de Ecuador ante la CORTE.IDH y cientos ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

El Ecuador no es uno de los Estados con mayor número de casos ante el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos (SIDH), pero no porque no

se cometen violaciones a los derechos humanos en el Ecuador, sino por la escasa cultura de presentar denuncias de estas vulneraciones.

1.3.1.3.1 Varios casos de violación de derechos humanos en el Ecuador

Las violaciones de los derechos humanos que son objeto de análisis del presente trabajo investigativo eran ya conductas repudiadas y prohibidas tanto por normas nacionales como internacionales, inclusive en periodos no mencionados en la presente investigación.

Los medios de comunicación a lo largo de la historia siempre han actuado como un contrapoder independiente a los regímenes, en tal circunstancia gobiernos de diversas tendencias han acosado a la prensa, por tal razón muchas de las vulneraciones de Derechos Humanos está relacionada con la libertad de expresión que se vinculan a privaciones ilegales de la libertad y coartar el derecho al trabajo , el 15 de Diciembre de 1944 el comunicador Jorge Mantilla Ortega, Director de Ultimas Noticias fue apresado durante el segundo gobierno de Velasco Ibarra, por negarse a revelar la fuente de una información relacionada con una Resolución de la Asamblea Nacional Constituyente.

El 19 de Octubre de 1983 el Director de Radio Arcesio Arcentales, sufrió el cierre de su medio, durante un estado de emergencia, por informar sobre la huelga de trabajadores contra las medidas económicas adoptadas por el Gobierno de Oswaldo Hurtado.

Conforme lo dispone el Decreto Ejecutivo N° 305, publicado en el Registro Oficial N° 87, del 18 de mayo de 2007, con el que la Comisión de la verdad fue creada. La Comisión estableció como período de referencia para sus investigaciones el comprendido entre enero de 1984 y diciembre de 2008.

Entre 1984 y 2008 la Comisión de la Verdad registró 118 casos, varios de ellos colectivos, con un total de 456 víctimas en seis tipos de violaciones de los derechos humanos en los que concentró su trabajo: 269 víctimas de privación ilegal de la libertad, 365 de tortura; 86 de violencia sexual; 17 de desaparición forzada; 68 de ejecución extrajudicial y 26 de atentado contra la vida.

En vista de que contra una misma persona se cometieron distintas violaciones de los derechos humanos, la cifra total de perpetraciones en el período asciende a 831 violaciones de los derechos humanos. Su mayor concentración se produjo en el gobierno de León Febres Cordero en el cual se agrupa el 68% de las víctimas, es decir, 311 personas.

La estrategia aplicada por el régimen de León Febres Cordero para desarticular los grupos insurgentes en el país, aniquilar a su dirigencia y reprimir a la oposición política, se sustentó en el uso de estructuras especiales tanto de la Policía como de las Fuerzas Armadas.

La mayor parte de las violaciones (68%) corresponden al período del gobierno conservador de León Febres Cordero (1984-1988) en el que se aplicó una política de “terrorismo de Estado” para combatir no solo a los grupos subversivos (Alfaro Vive Carajo y Montoneras Patria Libre) sino a la izquierda legal y a los movimientos populares. De acuerdo al informe de la Comisión de la Verdad en este período hubo: 9 desapariciones forzadas, 32 ejecuciones extrajudiciales, 275 casos de tortura, 214 privaciones de libertad, 72 casos de violencia sexual y 12 atentados contra el derecho a la vida.

Durante los gobiernos posteriores a 1988 la violación de los derechos humanos continuó al mantenerse las mismas estructuras represivas del Estado.

NUMERO DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS						
MUJERES	HOMBRES	TOTAL				
Privación ilegal de la libertad			36	233	269	32%
Tortura			64	301	365	44%
Violencia sexual			63	23	869	10%
Ejecución Extrajudicial			7	61	68	8%
Atentado contra el derecho a la vida			4	22	26	3%
Desaparición forzada			1	17	17	2%
TOTAL					831	100%

Al revisar la relación entre el número de víctimas y el de perpetraciones totales se observa que, en general, cada persona fue víctima de más de una violación de sus Derechos Humanos.

Uno de los casos más renombrados y emblemáticos de Violación de los Derechos Humanos en el Ecuador es evidentemente el de los hermanos Restrepo quienes en 1988, dentro del periodo del gobierno de León Febres Cordero, a las nueve de la mañana del 8 de enero, la Policía Nacional del Ecuador detuvo ilegal y arbitrariamente a los hermanos Carlos Santiago y Pedro Andrés Restrepo Arismendi de diecisiete y catorce años, respectivamente. Los niños fueron entregados al Servicio de Investigación Criminal de Pichincha, donde fueron torturados durante varios días por miembros del SIC-10, grupo represivo de la Policía Nacional.

Los cuerpos nunca fueron entregados a sus familiares, al cumplirse 24 años de este crimen de Estado, Pedro Restrepo y Luz Elena Arismendi exigen se aclare la desaparición de sus hijos.

El Programa Andino de Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, (PADH), presentó, a inicios del mes de mayo del 2012, el informe correspondiente al año 2011 respecto de cómo se encuentran los derechos humanos en nuestro país.

El texto que surge del esfuerzo conjunto de diferentes organizaciones sociales y académicas mantiene como ejes de análisis los derechos de justicia, seguridad y ambiente, y se complementa con la reflexión sobre otros derechos gravitantes en la vida nacional, como comunicación, movilidad humana, derechos de las mujeres, trabajo y alimentación.

Entre los elementos principales manifestados en este escrito consta la descripción de que en el Ecuador hay un escenario de prepotencia y autoritarismo que violenta los derechos fundamentales de las personas,

La respuesta del gobierno ante los reclamos producidos ha tenido mucho de mediática, combinando propaganda a su favor y utilizando la Función Judicial

para la eliminación de los sectores populares protestantes, dando paso de este modo a procesos de criminalización de la protesta social, continuó la utilización de la justicia penal como un mecanismo de criminalización de la protesta social y de la opinión: 204 líderes defensores de los derechos humanos y de la naturaleza fueron enjuiciados por sabotaje y terrorismo; se registraron 10 casos de persecución y criminalización contra 48 dirigentes sindicales; y 20 procesamientos a periodistas. A eso debe sumarse la reciente detención, el pasado 3 de marzo del 2012, de diez jóvenes en Quito, a quienes se los acusa de terrorismo sin que haya prueba alguna que los inculpe.

Uno de los elementos que más han sido violentados en este periodo es lo relacionado con los derechos colectivos y de la naturaleza, ya que el modelo económico de acumulación capitalista de extracción de recursos naturales impulsado por el gobierno avanzó en su consolidación durante este año y determinó efectos violatorios de los derechos de los pueblos y nacionalidades indígenas, en cuyos territorios ancestrales están ubicados estos recursos naturales. La realidad del 2011 descrita en el informe muestra que el gobierno no es ningún régimen democrático, como lo ha señalado en varias ocasiones Correa, sino que estamos frente a un gobierno represor y prepotente.

La organización Amnistía Internacional emitió su informe sobre Derechos Humanos, en el que se incluye el caso de Ecuador y comprende el periodo enero 2010 – septiembre 2012. Allí, la reconocida entidad de defensa de esos Derechos hace fuertes críticas a Ecuador, especialmente sobre falta de libertad de expresión y criminalización de la protesta social.

Es lamentable la situación de la justicia en el actual Gobierno. Los derechos han sido frustrados. La justicia y otras instituciones públicas no tienen independencia. Nos estamos defendiendo pero sin tener confianza.

El periodista Carlos Chalaco se vio obligado de abandonar su espacio de opinión pública y la conducción del noticiero del mediodía que se transmite por Radio Luz y Vida desde Loja, alegando múltiples presiones desde el oficialismo, sector al que criticó.

Chalaco sostiene que el poder interpreta una sola verdad y cuando alguien se sale de ese libreto comienzan las presiones. Indica que desde la consulta popular de 2011 comenzó a notar esta situación con ofertas de cargos, dinero, publicidad, hasta que eso se convirtió en advertencias que buscaron silenciarlo.

Reos en malas condiciones

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (Cedhu) registró 34 casos de violaciones a los derechos de los reos, siendo lo más frecuente hacinamiento, falta de servicios básicos de calidad, atención médica deficiente, mala alimentación, inseguridad en días de visitas...

La Comisión Ecuménica de Derechos Humanos (CEDHU) presentó un informe en el que se evalúa la situación de los Derechos Humanos en el Ecuador. Desde enero a octubre de 2012 se registran varios casos que atentan contra diferentes derechos.

Contra el Derecho a la vida e integridad personal se registran 51 casos de violaciones, entre homicidios, torturas, agresiones físicas, detenciones arbitrarias y ejecuciones extrajudiciales.

También existen 34 causas de violación a los Derechos de las personas privadas de libertad, entre los que se destaca el hacinamiento, la falta de servicios básicos de calidad, la mala alimentación, la inseguridad en días de visita, entre otras.

Una mujer de 58 años expresó: "al momento de ingresar a visitar a mi hijo, he sido víctima de la denigración más grande de mi vida, ya que para ingresar me he visto obligada a dejar que una mujer coloque un guante en sus manos y me introduzca sus dedos en mis partes más íntimas, además de un exagerado manoseo en mis senos y por último me hacen bajar el pantalón para realizar sentadillas alrededor de una habitación."

Se notifican 16 casos de negación del Derecho a la justicia, en el que la demora en el despacho de causas afecta al sistema en general. El Derecho a acceder a la información también es atropellado, según la CEDHU, en 16 casos no se ha

obtenido respuesta de las autoridades al denunciar graves violaciones a los derechos de las personas privadas de libertad.

Finalmente se denuncia la violación al Derecho a la libertad de opinión y expresión. El caso de “Los 10 de Luluncoto”, acusados de sabotaje y terrorismo, figura dentro de las violaciones a los derechos humanos.

Con esta demostración de las diversas vulneraciones de la violación de los Derechos Humanos en el Ecuador, abre las puertas hacia otras consideraciones, primero que todos los gobiernos sin excepción, han sido partícipes de actores vulneradores de Derechos Humanos.

La comisión de la verdad fue creada para investigar y esclarecer violaciones graves de derechos humanos ocurridas entre 1984 - 2008 y que concluyo sus labores el 15 de Noviembre del 2011, comisión gestada por medio del mandato del Economista Rafael Correa Presidente de la Republica, respondiendo a su lema **SIN VERDAD NO HAY JUSTICIA**, investigación de vulneraciones de Derechos Humanos relacionados únicamente con; privación ilegal de la libertad, tortura, violencia sexual, ejecución extrajudicial, atentado contra el derecho a la vida, desaparición forzada, sin mencionar la vulneración de otros derechos humanos como; la libertad de expresión, la libertad de asociación, derechos al trabajo, negociación colectiva, y porque únicamente el periodo comprendido en el Decreto, por lo cual esta comisión desde su creación genero mucha controversia, y se convirtió en tema de contienda política de sectores de derecha e izquierda, de oposición al gobierno y a favor de este, más fehaciente el pronunciamiento entre la partida de Sociales Cristianos hoy Madera de Guerrero y Revolución Ciudadana, aduciendo que esta comisión tenia consignas y que no tenía otro objeto que la de persecución política, pero lo que no se le puede ocultar al pueblo ecuatoriano es de las muchas muertes, desaparecidos, torturas, a nacionales y extranjeros, que hasta el día de hoy no tienen una sanción, quedando impunes, como por ejemplo la desaparición de los hermanos Restrepo, integrantes de Alfaro Vive, etc. Pero lo q también no puede pasar desapercibido es la vulneración de los Derechos Humanos que ha cometido el actual régimen, en contra de la libertad de expresión, la libertad de asociación, derechos al trabajo, negociación colectiva, y

que convenientemente no fueron objeto de investigación por la Comisión de la Verdad, pues como ya se menciono anteriormente Derechos Humanos no solo protege el Derecho a la Vida para erradicar la pena capital en el mundo, sino también salvaguarda la libertad de expresión, al trabajo, asociación, negociación colectiva.

1.3.1.3.2 Derechos Humanos vulnerados en el Ecuador periodo 2007-2012, relacionado con la libertad de expresión, derecho al trabajo, libertad sindical y negociación colectiva, que no fueron objeto de investigación por la Comisión de la Verdad.

1.3.1.3.3 Libertad de Expresión en el Ecuador

El derecho a la libertad de expresión del pensamiento existe. Pero, en el mundo entero, no hay medio de comunicación que lo practique a plenitud. Luctuosamente nuestro país no es la excepción; por diversos motivos, uno de ellos es que todo medio de comunicación tiene un objetivo o consigna; notorio o encubierto; y, para cumplirlo, debe estar a tono con la sociedad segmentada o en su conjunto, parcializándose en su contexto e información manipulada a beneficios propios, lo que da como resultado que la información que emiten al conglomerado social este camuflada y tergiversada. Y el otro motivo es la incomodidad que representa para los gobiernos democráticos y dictatoriales el ejercicio de una prensa imparcial y objetiva.

La libertad de expresión; existe en Ecuador pero disminuida, hasta el Consejo de Derechos Humanos de las NNUU habla que hay algún riesgo de la tal libertad, en nuestro país. Desde luego, el gobierno del presidente Rafael Correa ha rechazado esa sugerencia.

La situación de la libertad de expresión en el Ecuador es alarmante, Pedro Zambrano, vicepresidente para Ecuador de la Comisión de Libertad de Prensa e Información de la Sociedad Interamericana de Prensa (SIP), durante la 68 Asamblea de la organización, presentó su informe en el que asegura que en el país

“no existe plena libertad de expresión y de información. Todas las funciones del Estado están tomando decisiones que la deterioran”, aseguró durante la exposición de su investigación.

El informe preliminar de la 68ª Asamblea de la Sociedad Interamericana de Prensa (SIP), reunida en Sao Paulo, Brasil el pasado 14 de Octubre del 2012, asegura que el gobierno ecuatoriano ataca a la libertad de prensa, a través de la creación de nuevas leyes y el uso de recursos públicos para “desmentir” lo que publican los medios.

En el informe preliminar, elaborado por la Comisión de Libertad de Prensa e Información de la SIP, y que espera la aprobación de la Asamblea General, reveló que "no existe plena libertad de expresión y de información" en el Ecuador.

El comunicado, que fue presentado por Pedro Zambrano, vicepresidente de la Comisión para Ecuador y director de Medios EDIASA, agrega que "el régimen sigue usando recursos públicos para atacar y "desmentir sistemáticamente lo que publican los medios, los periodistas y la gente que opina diferente".

Además, el texto del documento añadió que la justicia continúa emitiendo "sentencias penales" basadas en figuras como el desacato y la injuria a las autoridades.

Prohibición a Ministros, se destaca la prohibición que realizó el presidente Rafael Correa a sus ministros, quienes no pueden otorgar entrevistas a medios de comunicación privados. Esta medida afecta de forma directa a "los que él llama medios mercantilistas", como Ecuavisa y Teleamazonas, y a los diarios El Universo, El Comercio, Hoy y La Hora.

También hace eco de las leyes que se tramitan en la Asamblea Nacional, "entre ellas la de Comunicación, que de promulgarse agravarán el marco legal existente".

1.3.1.3.4 Casos de Violación a la Libertad de Expresión periodo 2007-2012

El 10 de mayo del 2007, el Presidente de la República Rafael Correa, planteo un juicio penal, contra el presidente ejecutivo de diario La Hora Francisco Vivanco

Rio Frio, por un editorial que publicó el periódico quiteño sobre varios hechos de violencia.

TC Televisión, una de las emisoras de mayor audiencia entre los televidentes nacionales, y Gamavisión hoy Gama tv, de importante acogida especialmente en Quito, están desde el 08 de Julio del 2008 bajo el control de la Agencia de Garantía de Depósitos, Cable Visión, Súper K 800, TC Radio y editorial Uminasa son otros medios ahora bajo control estatal.

La intervención de estos medios ocurrida en la madrugada pasada del 8 de julio del 2008, provocó la censura del Noticiero Nacional de Gamavisión que permaneció fuera del aire por 36 horas. El informativo de TC Televisión fue interrumpido durante la mañana

Los cambios estatales en GamaTV con Alvarado a la cabeza, no se hicieron esperar. El 25 de noviembre del 2008, fue cancelado el programa de entretenimiento, sátira y humor negro, Buenos Muchachos, conducido por Francisco Pinoargotti. El conductor denunció que su programa salió del aire de forma arbitraria y por órdenes de Carlos Alvarado.

Pese a que han pasado casi cinco años desde las incautaciones de los medios de comunicación que le pertenecían al Grupo Isaías. El Gobierno no presenta ningún interés en vender dichos medios, especialmente porque con estos medios tiene la mayoría absoluta de canales de tv. Estos medios estaban posicionados con los ratings más altos, especialmente en el segmento medio y bajo. Al tener control sobre estos medios tiene línea de comunicación directa con el segmento objetivos más representativos de la población Ecuatoriana. Ejemplo de aquello es el Fútbol ya que los canales incautados Gamatv y TC Televisión pasaron a ser la principal plataforma televisiva para ver el fútbol en el país. Con la adquisición de los derechos del Campeonato Nacional de Fútbol, desde el 2013 hasta el 2017, ambas empresas abarcan el mercado y se convierten en otra plataforma publicitaria para el gobierno.

Sin duda alguna “El fútbol es un gran atractivo”. El Gobierno tiene la mayor participación accionaria en ambos canales. En Gamatv solo se ha vendido el 22%

(en USD 5,6) de las acciones y en TC el 12,20%. Durante las transmisiones de los partidos del Mundial y de eliminatorias ambos canales tuvieron entre sus auspiciantes al Ministerio de Industrias, al Ministerio de Salud, de Obras Públicas, la Vicepresidencia.

El 22 de Diciembre del 2009, Teleamazonas fue obligado a suspender su señal durante tres días por una resolución de la Superintendencia de Telecomunicaciones, esto obedece a un juicio por expresar supuesta información falsa, el comunicador Jorge Ortiz fue uno de los acosados, acosoamiento que concluyó que el periodista y entrevistador de uno de los noticieros de Teleamazonas, canal crítico al Gobierno de Ecuador, renuncie el 27 de Agosto del 2010, cuya decisión la atribuyo al Gobierno, y a no ser un "obstáculo" para la venta de ese medio de comunicación. "Me parece evidente por la insistencia y la acidez de los ataques del Gobierno en mi contra, que yo podría ser un obstáculo para que el Gobierno autorice esa venta cuando llegue el momento", comento Ortiz.

La radio La Voz de la Esmeralda Oriental Canela de Macas, fue clausurada el 27 de diciembre del 2010 por el Consejo Nacional de Telecomunicaciones, por investigar temas de salud no le renovaron la frecuencia, quedándose el personal que laboraba en esta radio sin trabajo, por lo que a mas de atentar contra la libertad de expresión también violenta el Derecho al Trabajo, entre unos de los perjudicados el periodista Wilson Cabrera.

Una demanda por diez millones de dólares por daño moral, presento el presidente de la Republica del Ecuador Rafael Correa, contra dos periodistas por el libro El Gran Hermano, que habla de posibles contratos de Fabricio Correa con el Estado, la demanda se presento contra Juan Calderón y Cristian Zurita, el pasado 18 de marzo del 2011.

Solo tres días más tarde, el 21 de marzo del 2011, el Presidente Rafael Correa presento un juicio por injurias calumniosas con una indemnización por ochenta millones de dólares en contra el diario El Universo por un artículo de Emilio Palacio sobre los hechos del 30 de septiembre, juicio en el cual se emitió una

sentencia a favor del Presidente Correa, ratificada el pasado jueves 16 de Febrero del 2012 por la Corte Nacional de Justicia, ordenaba 3 años de prisión para los directivos y el pago de una indemnización al presidente Rafael Correa de \$ 40 millones de dólares, evidentemente este fue uno de los casos más renombrados nacional e internacionalmente, ya que en esta oportunidad antes la sentencia de primer grado y ratificación por la Corte Nacional de Justicia a favor de primer mandatario ecuatoriano, Emilio Palacio y directivos del Diario El Universo comparecieron ante La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quien emitió el martes 21 de febrero del 2012, medidas cautelares para los directivos de EL UNIVERSO, Carlos, César y Nicolás Pérez y el ex editor de Opinión Emilio Palacio y solicitó al Estado ecuatoriano se suspenda de inmediato los efectos de la sentencia.

1.3.1.3.5 Libertad sindical y negociación colectiva en el Ecuador.

La Constitución de la Republica del Ecuador reconoce el derecho de trabajadores a organizarse y, a la vez, garantiza el libre desenvolvimiento de sus organizaciones.

El Art. 11 numerales 3 y 7, de la Carta Magna dispone que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento. Garantizando el libre ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en la Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses igual reconocimiento consta en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Otros instrumentos internacionales se refieren con mayor precisión a este derecho, tal es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que lo regula en su artículo 8, determinando el derecho de cualquier persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, el de los sindicatos a fundar federaciones nacionales internacionales y el de desarrollar sus actividades sin limitaciones, excepto aquellas relativas a la seguridad nacional, el orden público o las derivadas de la protección de los derechos y libertades ajenas.

La normativa de los convenios 87 y 98, 154 de la OIT, orienta a reconocer y proteger el derecho a la sindicalización y negociación colectiva, se fundamenta en principios de libertad para el ejercicio del mismo y respeto por parte de las autoridades públicas y los empleadores.

El Ecuador es parte de varios instrumentos internacionales que reconocen el derecho de organización, libertad sindical y negociación colectiva, pero lamentablemente no se cumple con el acatamiento y respeto de los mismos como distinguiremos a continuación.

1.3.1.3.6 Casos de Violación a la libertad sindical y negociación colectiva periodo 2007-2012.

En el proceso de transición en el que se halla inmerso el Ecuador a raíz de la expedición de la nueva Carta Magna del 2008, se expidieron mandatos, decretos ejecutivos y acuerdos ministeriales, que si bien se reconoce como el Mandato Constituyente 8 elimina y prohíbe la tercerización, la intermediación laboral, la contratación por horas y cualquier forma de precarización de relaciones de trabajo, también dentro de sus disposiciones generales y transitorias, contiene en su contexto gravísimas vulneraciones de ciertos principios del derecho laboral como la intangibilidad de los derechos del trabajador ya que estos no se pueden

tocar ni disminuir, siendo vinculante para que se violente con la libertad sindical y la negociación colectiva, beneficios que los trabajadores consiguieron por una serie de luchas sindicales.

Esta Reforma Laboral, mantiene en constante preocupación a los trabajadores de nuestro país, por lo cual ya grupos de trabajadores se han manifestado en contra de esto que considera un retroceso de décadas en la lucha contra la represión y hasta en el derramamiento de sangre de trabajadores que han buscado posicionar los derechos laborales, por encima de los intereses mezquinos de empresarios y algunos políticos.

Normativa que en su contenido no guarda respeto a los derechos, garantías y principios reconocidos a los trabajadores en la propia Constitución y en diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos

En las Disposiciones Transitorias Cuarta del Mandato Constituyente N°08 dictados por la Asamblea Nacional Constituyente el 30 de Marzo del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 330 de 6 de mayo del 2008, se dispone que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro de un plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de todas instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derechos privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos.

Suplementariamente el Ab. Antonio GagliardoValarezo, MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO en ese entonces, expidió el Acuerdo Ministerial 00080 (RO 394, 1-VIII-08) por el cual se regulo el ajuste automático y revisión de las clausulas de los contratos colectivos de trabajo en el sector público.

Consecutivamente, continuando con esta serie de normativa, se expidió el Acuerdo Ministerial 00155A (RO 445, 14-X-08), que estableció las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

De esta manera el Economista Rafael Correa Primer Mandatario del Ecuador, mediante Decreto Ejecutivo N° 1701, de 30 de abril del 2009, fuera de plazo y sin respetar el verdadero espíritu del diálogo social estandarte de la Organización Internacional del Trabajo, dicta los nuevos criterios sobre los cuales deben regir los contratos colectivos que se celebren las instituciones del sector público.

El 4 de febrero del 2010 se crea el Decreto 225, el cual contiene las reformas al Decreto 1701, que de igual manera sigue manteniendo las vulneraciones de los derechos de trabajadores

Para continuar con las violaciones a los derechos de los trabajadores se expide el Acuerdo Ministerial 0076 (RO 715, 1-VI-2012), por el cual se establecen los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos e individuales de trabajo y actas transaccionales, con lo que en nuestro país aniquila el espíritu y uno de los objetivos de la Negociación Colectiva que es la **Superación de la Ley ya que en la** contratación colectiva se negocian beneficios que superan los límites establecidos por la Ley, beneficio que era alcanzado por los representantes sindicales.

Esta normativa presentada cronológicamente, evidentemente exhibe importantes discrepancias entre la legislación nacional y varios Convenios Internacionales de la OIT 87 y 98, que se dedican a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización frente al Estado y al derecho de organización y de contratación colectiva.

A más de presentar incompatibilidades con nuestro marco legal y convenios internacionales 87 y 98 de la OIT y los propios Derechos Humanos Universales, estos Decretos Ejecutivos y Acuerdos Ministeriales previamente enunciados, resultan violatorios de derechos conquistados legalmente por los trabajadores como; a la Estabilidad Laboral, Intangibilidad e Irrenunciabilidad de sus Derechos Laborales, Subsidio de antigüedad, Bonificación por tiempo de servicio, Indemnizaciones por Despido Intempestivo, Permisos, licencias, y gastos de movilización de carácter sindical, libertad sindical y derechos de sindicalización.

De igual manera continuando con esta lluvia de decisiones gubernamentales anti-laboral, fue las notificaciones que el pasado 31 de Agosto del 2012 recibieron 465 guías penitenciarios que trabajaban en 18 cárceles del país, quienes fueron separados de sus cargos por las famosas compras de renuncias voluntarias, a pretexto que estas formas de proceder se enmarca dentro del proceso de reestructuración del Sistema Penitenciario Nacional que lleva adelante este Ministerio de Justicia, para un nuevo Sistema de Atención Integral a las Personas Privadas de Libertad donde se hace necesario contar con la participación de personal bien capacitado.

Para Andrés Pinargoti, oriundo de Manabí la noticia le cayó como balde de agua y señaló que no es justo que los hayan traído hasta Tulcán para luego despedirlos, “sólo sé que hay un Dios el cual se encargará de hacer justicia. No es igual tener un trabajo que se suponía era estable a tener indemnización, plata que se puede acabarse en dos o tres meses” expreso Andrés.

Según Javier Torres otro de los afectados el haber realizado varios cursos para mejorar su hoja de vida la misma que es intachable, no sirvió para nada, “como se sentirán nuestros hijos, qué quiere el Presidente de la República, con estas acciones lo que hace es incrementar el desempleo”.

Javier Zambrano, expresó que por el trabajo dejó de estar presente cuando nació su hija, “somos unas personas responsables, algo que no sirvió para el Gobierno”.

Los afectados manifestaron que no realizarán ninguna acción legal ya que no puede pelear en contra del Gobierno Central sólo saldrían perdiendo.

En la Gobernación del Carchi de la misma manera también se dio la compra de renuncias obligatorias, los empleados públicos se encuentran con temor de esta acción ya que no saben cuántos funcionarios más saldrán de esta manera.

1.3.1.4 Derechos Humanos Laborales

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales.

El presente subtema describe la relación que existe en el Derecho Laboral y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y busca hacer evidente el indisoluble vínculo entre ambos.

1.3.1.4.1 Definición de los Derechos Humanos Laborales

Los Derechos Humanos Laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores.

Los (DHL) no son solamente normas legales, sino también garantías sociales que te posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando dependes de una ocupación asalariada para vivir.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos los define como las garantías que requiere un ciudadano para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social.

MAYORGA RODRIGUEZ Julio, en su obra *Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral*, Primera Edición tomo 8, Cuenca – Ecuador (2008, pág. 45), en lo referente a los convenios internacionales en materia laboral, menciona “De acuerdo a lo establecido en la Constitución Política y Código del Trabajo, las normas contenidas en los convenios internacionales, una vez que estos han sido aprobados por el Congreso Nacional ratificados por el Presidente de la Republica y promulgados en el Registro Oficial, forman parte de nuestro Ordenamiento Jurídico y prevalecen sobre las leyes y otras normas de menor jerarquía. En algunas legislaciones, a los convenios internacionales también se los llama convenios supranacionales, precisamente, porque sus normas prevalecen sobre las Leyes de los países signatarios de dichos convenios, dentro de los convenios internacionales que han servido de fuentes de nuestro Derecho Laboral, podemos citar a: La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, La Declaración Americana de los Derechos del Hombre, La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, La Carta de Punta del Este, el Acuerdo de Cartagena y los

Convenios suscritos por el Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo”

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los Derechos Humanos Laborales son aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de trabajo y son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

La Libertad sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT.)

En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos y viceversa.

Es más, podríamos decir que la Libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresividad de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar de derecho del y al trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales. Otro argumento, no menos importante, para justificar "la protección de la libertad sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido, a que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, constituyen herramientas claves

para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan.

El jurista AÑAZGO HIDALGO Luis, autor de Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales, Loja – Ecuador (2007, pág. 39), nos dice que “La reclamación del trabajo a nivel mundial, se ha encontrado siempre con respuestas enunciativas, y una de ellas fue. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, reconociendo que nació como una simple declaración de reconocimiento de esos derechos pero no ha dejado de ser un instrumento en la lucha por un mundo mejor. Esta Declaración nos habla del principio de plena igualdad, que debe existir entre los seres humanos, más aun cuando se creó el Código de Trabajo, y se dice que se aprobó una legislación supuestamente humanista relacionada a los trabajadores, a través de la Organización Internacional del Trabajo

De las definiciones anotadas, los investigadores reflexionan que al ser el trabajo fuente de la dignificación del ser humano, que le permita alcanzar el buen vivir parte dogmática de nuestra constitución, sin duda alguna los derechos laborales son humanos, entonces estos al ser quebrantados estamos al frente de una vulneración de derechos humanos, por aquello nuestro régimen está obligado a respetar nuestros derechos laborales constituidos en instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

1.3.1.4.2 Clasificación de los Derechos Humanos Laborales:

- 1. Empleo estable:** Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, recibir la capacitación adecuada y oportuna para realizarlo; debe contar con garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo e indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad
- 2. Salario suficiente:** consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador una existencia decorosa, complementada si es necesario, por otros medios de protección social, a percibir salario igual por trabajo igual y a

garantizar a trabajadoras y trabajadores su subsistencia cuando se jubilen mediante un sistema de pensiones.

3. Condiciones satisfactorias de trabajo: comprenden horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables, así como indemnización por riesgo de trabajo.

4. Seguridad Social: Entendida, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Es un derecho inalienable de mujeres y hombres y por lo tanto no puede haber paz, ni progreso mientras la humanidad entera no encuentre la plena seguridad social.

6. Derechos de los menores trabajadores: Consiste en la prohibición del trabajo de menores de 14 años. El Estado tiene la obligación de garantizar vigilancia y protección efectiva para que los menores puedan continuar con sus estudios, la jornada máxima que se establece para los menores trabajadores es de 6 horas diarias.

7. Libertad sindical: Es la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de las y los trabajadores en un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral sin intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir a los representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo (sindical) y, facultad de regular la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales.

8. Contratación Colectiva: Entendida como la posibilidad de tomar en cuenta la voluntad de las y los trabajadores así como las condiciones reales de la empresa, para la determinación bilateral de las condiciones de trabajo. Implica que

los trabajadores organizados en un sindicato negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como las mínimas

9. Huelga: Entendida como el acto legítimo de defensa de los derechos de las y los trabajadores frente a la empresa o el patrón, a través de la huelga las y los trabajadores suspenden las labores del centro del trabajo para presionar al patrón con el fin de ejercer su derecho a la contratación colectiva, lograr un reparto justo y equitativo de las ganancias, que permita a las y los trabajadores realizar su trabajo con dignidad y alcanzar un mejor nivel de vida.

10. Irrenunciabilidad Intangibilidad de los derechos adquiridos: La irrenunciabilidad es una característica de los derechos humanos y en materia laboral implica que ningún trabajador o trabajadora pueden renunciar a los derechos que reconoce la Ley como mínimos o que se han adquirido con la celebración bilateral del contrato colectivo de trabajo, esto a pesar de que pueda existir un documento firmado ante alguna autoridad laboral o con testigos. Este derecho conlleva la obligación del Estado y del patrón de respetar en todo momento los derechos de las y los trabajadores.

11. Justicia Laboral: Entendida como la garantía que tiene obligación de dar el Estado, a través de medios jurídicos adecuados en caso de que se presente la violación a uno o más derechos de las y los trabajadores. Implica la posibilidad de que el trabajador pueda ser escuchado públicamente y con justicia, por un tribunal independiente e imparcial con el fin de que determine la violación que en su caso se haya hecho en contra de sus derechos humanos laborales y las obligaciones que deriven del trabajo que realiza, el Estado tiene la obligación de asegurar que el tribunal que resuelva sobre este tipo de conflictos, tiene que ser independiente e imparcial y sus resoluciones deben ser dictadas de manera pronta, expedita y gratuita.

1.3.1.5 Convenios e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos relaciones con el Derecho laboral Colectivo, referente a la Asociación y Contratación Colectiva.

Sin duda alguna desde que se suscribieron en 1948 tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, se ha dado un gran desarrollo normativo fortalecido en el mundo que genero a su vez el surgimiento de la jurisdicción internacional y acoplamiento de las referidas normas dentro del ordenamiento jurídico interno de cada Estado, que al ser suscritas, aprobadas y ratificadas, han pasado a formar parte del derecho interno de cada nación.

En el caso ecuatoriano y respondiendo al tema objeto de estudio cabe destacar, en primer lugar, que ya desde 1971 el Código del Trabajo incorpora al Derecho Internacional al proclamar, en el segundo inciso de su primer artículo, que las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. En segundo lugar, *que los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos aún en la Constitución prevalecerán sobre cualquier norma jurídica o acto del poder público* (Art. 424 CR); y aún más, por disposición constitucional contenida en el Art. 11; *los derechos y garantías establecidos tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación*. De allí la gran importancia de las disposiciones sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, concernientes al ámbito del Derecho Laboral Colectivo, concretamente a los derechos de asociación y Contratación Colectiva, que transcribiremos a continuación.

1.3.1.5.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo. 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo. 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

1.3.1.5.2 Declaración Americana de los Derechos y de los Deberes del Hombre (Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948)

Derecho de asociación

Artículo XXII.-

Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

1.3.1.5.3 Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José" (Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos)

Artículo. 15.- Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos o libertades de los demás.

Art. 16.- Libertad de asociación.

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

1.3.1.5.4 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Artículo. 8.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con la leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

En el ámbito del Derecho Laboral Colectivo cabe destacar en primer lugar al Convenio 87 que se dedica a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización frente al Estado; y en segundo lugar al Convenio 98 que se refiere al derecho de organización y de contratación colectiva y establece las medidas destinadas a la protección del ejercicio de la libertad sindical.

A continuación se transcriben los artículos más relevantes de los Convenios de la OIT números 87 y 98.

1.3.1.5.5 Convenio 87 de la OIT: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Parte I: LIBERTAD SINDICAL

Artículo 2.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.

Las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a

condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

1.3.1.5.6 Parte II: Protección del derecho de sindicación

Artículo 11.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

1.3.1.5.7 Convenio 98 de la OIT: sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

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.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) 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;

b) despedir a un trabajador 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.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con

objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicalización definido en los artículos precedentes.

Artículo 4.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los 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.

1.3.2. DERECHO DEL TRABAJO

1.3.2.1 Introducción.

El presente trabajo de carácter investigativo y didáctico, tiene como intención primordial el de adentrarnos en el estudio del Derecho del Trabajo, comenzando por los orígenes históricos del Derecho Laboral para una mejor comprensión de su estado actual, sin dejar pasar por desapercibido que el actual Derecho Laboral o Derecho del Trabajo no ha sido forjado por políticos y legisladores bien “intencionados” para mejorar las clases sociales y a los grupos obreros, sino es el resultado de muchas conquistas obreras bañadas con sangre de héroes anónimos, quienes ofrendaron sus vidas por mejorar las condiciones de su grupo. Por ello el Derecho del Trabajo es impulsado por el derecho social y la justicia social.

1.3.2.2 Sinopsis de la Historia del Trabajo

El Derecho del Trabajo, también llamado Derecho laboral, o Derecho social no es muy antiguo, pero el trabajo es tan antiguo como el hombre y existe desde que este

habita la tierra e incluso se habla en la Biblia, específicamente en el libro del Génesis, del trabajo pero como castigo. No era una norma jurídica sino una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencia a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; pero en las diversas etapas o formas de producción que ha pasado la humanidad; la esclavista, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo, el trabajo siempre estuvo presente.

En los primeros siglos el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en una relación de subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza. Pero como el hombre es un ser eminentemente social, necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo y de su producción utilizaba el excedente para intercambiarlos por otro, así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que conocemos son las instituciones que quedaron plasmadas en fuentes escritas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, como por ejemplo el Código Hamurabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador, ejemplo de aquello eran que los honorarios de los médicos varían según se atiende a un hombre libre o a un esclavo.

Las leyes de Marcus surgieron posteriormente y de ellas concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta de que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo. Así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, de modo que se aprovechara al máximo las horas de luz y a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores. Esto implica un recuento formal que debe empezar en la Roma antigua o Roma clásica.

1.3.2.3 En la Roma Clásica

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo, consideraban que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar, por lo tanto no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían la condición de esclavos.

Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en roma no existiera el derecho Laboral y mucho menos que hubiesen leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, si el ganador de la misma tenía dos opciones, matar o no al perdedor, si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso de que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad. Pero como el hecho de mantenerla le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el derecho del trabajo en el sentido técnico de la expresión. Por la tanto, no era regulado, no había un derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no por las de las demás ramas del Derecho, porque la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura aunque había otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales. Pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podían ser sujetas a una relación de trabajo. Además, ellas no eran retribuidas por prestar esa actividad porque sólo se reconocían ciertos honores públicos, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

En el Estado esclavista el trabajo era propiedad del dueño del esclavo, este último era un bien más que producía para su amo y no tenía derecho alguno, los bienes

producidos eran básicos de subsistencia y servicios. En la época de decadencia del imperio romano, producida por la invasión de los bárbaros, surgieron variantes en las relaciones de trabajo, pero no de los esclavos, sino entre los patricios y comerciantes, quienes intercambiaban bienes y servicios. Cuando el esclavo murió en manos de un tercero que no era su propietario, este debía pagar el valor por hombre y no por lo que producía.

1.3.2.4 En la Edad Media

En toda la Edad Media que efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano por la invasión no desaparece la esclavitud. Los monjes católicos romanos escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto, eran los únicos que tenían acceso a la cultura; esta se desarrolló de manera lenta y en algunos casos hubo un retroceso. Luego que los monjes medievales comenzaron a mostrar la cultura surgió una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante o peyorativo, y sólo para el esclavo. Surgió una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la noción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses: "El ocio es el enemigo del alma". Es muy importante pues quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma. También surge una idea muy interesante: "Todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades. "El nuevo fenómeno social característico de la Edad Media es el feudalismo que son mini-Estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado. Este fenómeno se caracteriza por el atesoramiento del poder a través de dos formas:

El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal), el poder de la Iglesia Católica.

En este marco también existían personas que realizaban actividades artesanales o profesionales liberales y que en realidad el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente las que trabajaban; este sector minoritario debía crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que

tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que los Señores Feudales reconozcan su existencia y le den valor.

Al final de la Edad Media se produjo un cambio en la concepción económica del hombre: se dejó de creer que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surgió en Europa una concepción liberal en donde la demostración del poder se da cuando se encuentran bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas), ya que lo más sencillo de conseguir era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo.

El Señor Feudal, es propietario de grandes extensiones de tierra y todo lo que allí existe es suyo incluidos los siervos de la gleba, pero estos tienen derecho a reservarse para sí bienes que aseguren su subsistencia. Por tanto, no se puede hablar de remuneración por su trabajar, porque es una sociedad básicamente agrícola. Pero ya en la baja Edad Media empiezan a formarse las incipientes urbes, con concentraciones de grupos humanos que deben satisfacer necesidades, el comercio se desarrolla a pasos agigantados y las necesidades son mayores debido a la interacción humana, ya aparecen formas remuneratorias por el trabajo desarrollado, que en su mayor parte es obligatorio y gratuito a favor del Señor de la gleba, rey u otros, pero aparecen los artesanos, quienes cobran por sus servicios. Ya en plena Edad Media las ciudades fortificadas, no aseguran la subsistencia de las mismas, pues dependen de los campos que las rodean, como el trueque no es suficiente, la moneda, usada ya hace más de mil años atrás, se hace cada vez más común y se pacta un valor por el trabajo realizado. Pero no se puede todavía hablar de remuneración en el sentido actual, porque los bienes son ofertados son comprados.

Así al final de la Edad media es cuando surge, gracias a la revolución industrial, una nueva ideología que viene a decir que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra. La revolución industrial nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Nace el concepto del "consumo".

Todo esto ya nos empieza a sonar, nos resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que posteriormente se denominó Edad Moderna.

1.3.2.5 En la Edad Moderna

En la época del Renacimiento, con la adopción el desarrollo de las artes mayores, la filosofía, matemáticas, literatura, arquitectura, el descubrimiento de las nuevas tierras y la redondez de la tierra, el comercio con la China y la India, se determina una sociedad precapitalista con grandes centros o polos de desarrollo. Por lo cual en esta etapa florecen dos aspectos importantes:

1. Surgimiento del jornalero, pues la mayoría de cuantos trabajan lo hacen 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.

En la segunda mitad del siglo XVIII, en Inglaterra, se detecta una transformación profunda en los sistemas de trabajo y de la estructura de la sociedad; es el resultado de un crecimiento y de unos cambios que se han venido produciendo durante los últimos cien años, no es una revolución repentina, sino lenta e imparable.

La Revolución Industrial, se sitúa por el año de 1775, y aunque dio origen a grados de explotación solo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario,

peligros, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima que no había sufrido, durante los siglos anteriores, el campesinado del que los trabajadores provenían en general, se destacaba en ese cuadro la explotación inhumana del trabajo infantil, particularmente en la minería. También fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos). Por tal razón 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 ayuda a prolongar las jornadas de trabajo y el auge del comercio sobre todo con América, que trae consigo más materia prima, son entre otros, la chispa que dispara esta revolución y que traerá 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 ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

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; en adición, la revolución Bolchevique de 1917, catapultó 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 y la desaparición de la sociedad, las Naciones ha tenido una vida ininterrumpida, aunque no exenta de tensiones y conflictos.

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 y en la asistencia y cooperación técnica, 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.

1.3.2.6 Proceso de la Constitucionalización del Derecho Laboral en el Ecuador

El Derecho Laboral en nuestro país comienza a desarrollarse a partir de septiembre de 1916, cuando el Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, sanciona la primera Ley Laboral Ecuatoriana, limitando la jornada de trabajo, instaurando un máximo de 8 horas diarias, 6 días a la semana, el pago de las horas suplementarias y el desahucio. Pero la verdadera evolución constitucional de nuestro derecho laboral, emprende en el año de 1906, cuando se recoge como garantía individual la libertad del trabajo y de industria en el periodo de Eloy Alfaro.

Como ya hemos determinado, el trabajador estaba en clara desventaja frente a su patrono. En este marco el Derecho Laboral tiene un marco eminentemente social, que protege a los trabajadores y este interés no sólo afecta a ellos sino a toda la sociedad. Las luchas de clase no fueron extrañas a nuestro país, así Andrés Páez, expresa: "*la clase obrera irrumpe notoriamente en la vida política ecuatoriana el 15 de Noviembre de 1922, fecha en que acaece la matanza de obreros de Guayaquil durante el Gobierno de José Luis Tamayo*".

La matanza de 1923 de la Hacienda de Leito, bajo el pretexto de erradicar el Comunismo, por parte de los militares, produjo un profundo malestar social,

unido al descarado control por parte de la burguesía del Banco Comercial y Agrícola y desembocó en la Revolución Juliana de 1925, protagonizada por los jóvenes militares, quienes dejaron obras perdurables y una nueva concepción del Estado y solución de conflictos laborales. La Junta de Gobierno Provisional en 1925 creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, con la finalidad de prevenir los problemas sociales y de trabajo en beneficio de la clase obrera, dictándose una serie de leyes y decretos de carácter laboral, sobre el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el trabajo de mujeres, la protección de la maternidad, el desahucio, accidentes de trabajo y el procedimiento para las acciones provenientes del trabajo, etc. Por lo cual en el periodo del 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:

- Se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo
- 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 leyes 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

En 1929 se promulga leyes de carácter progresista que continuaban el pensamiento de los jóvenes militares en el ámbito laboral y de modernización del Estado, el presidente Isidro Ayora da un impulso vital al el nuevo Estado y en la Constitución se establece en el Título XIII, "DE LAS GARANTIAS FUNDAMENTALES". En lo principal se protege el trabajo y su libertad, la asistencia pública para los trabajadores, obreros y campesinos y la libertad de asociación y agremiación, ya que en este año es cuando por primera vez nuestra

Carta Magna protege al trabajo y su libertad; en los siguientes años se van modificando estas leyes de acuerdo a las necesidades, hasta alcanzar el Código de Trabajo ecuatoriano del 5 de Agosto de 1938 del General Alberto Enríquez Gallo, Jefe Supremo que lo aprobó. Pero la Asamblea Constituyente, que se hallaba reunida, había dispuesto que todas aquellas leyes y decretos que no habían sido publicadas en el Registro Oficial, pasen a su conocimiento, entre esas leyes estaba el proyecto de Código del Trabajo. En el seno de la Asamblea se originaron una serie de debates a lo largo de dos meses, propiciados por quienes se oponían a su aprobación, acusándole de que era una copia del Código mejicano, aseverando que si se lo aprobaba iba a causar la ruina del país, etc.etc.; discusión que trascendió a la prensa, en la que igualmente se hizo una verdadera campaña en contra del Código, auspiciada por el sector empresarial. Finalmente, fue aprobado por unanimidad. Al respecto Larrea Holguín, manifiesta; "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".

Como precedentes a la creación del código del trabajo de 1938, se crearon leyes en materia procesal laboral:

- La Ley del Contrato Individual del trabajo de octubre de 1928. Clasificación, duración y terminación del contrato de trabajo, causas de despido o abandono del trabajo, crédito privilegiado por deudas del empleador.
- Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del trabajo del 8 de octubre de 1928, jurisdicción para solucionar los conflictos laborales que correspondía a los Comisarios de Trabajo y un trámite sumario, el informe del inspector del trabajo tenía la calidad de solemnidad esencial.

En lo concerniente a la materia constitucional en el año de 1945 su Art. 95 estableció: "procuradores pagados por el Estado para la defensa de comunidades indígenas y trabajadores que no dispusieren de medios económicos". Los conflictos colectivos del trabajo son sometidos a comisiones de conciliación y

arbitraje, se determina que la administración de justicia en materia laboral es gratuita.

La Constitución de 1946, por su parte, recoge la jurisdicción coactiva a favor de las cajas de previsión para el cobro de aportes y fondos de reserva.

La Constitución de 1967 precisa por primera vez el induvio pro operario, pero la importancia de esta Constitución, como indica Andrés Páez, radica en su Art. 64 numeral 14 que establece: "Los conflictos individuales del trabajo se tratarán en juicio oral en la forma que determine la ley". Principio constitucional que necesitó más de treinta años para plasmarse en la ley.

La Constitución de 1978 establece que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites; adoptará en lo posible el sistema oral.

Nuestra actual Constitución en su Título II "DERECHOS, EN EL CAPÍTULO II" DERECHOS DEL BUEN VIVIR" Sección 8* Trabajo y Seguridad Social, Art. 33 *"(Derecho al trabajo). - El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. "*Y en su Art. 326 sustenta los principios del trabajo como norma constitucional.

1.3.2.7 Concepto de Derecho del Trabajo.-

Existen valiosos aportes de diversos tratadistas acerca de la concepción sobre el Derecho del Trabajo, haciéndolo tan amplio, de los cuales podemos encontrar aportaciones enmarcadas en la situación real y actual del Derecho del Trabajo del Ecuador y adecuado al tema del presente trabajo, a esta sazón tenemos los siguientes conceptos:

VÁSQUEZ Jorge; DERECHO LABORAL COLECTIVO; Primera Edición 2009; Editorial Cevallos; Quito – Ecuador; (2010 Pág. 19) , el derecho del trabajo “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”

El tratadista venezolano Rafael Calderas expresa: "Que el derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales ".

En el Diccionario Jurídico de Derecho Laboral, elaborado por los ecuatorianos; Abogada Alexandra Herrera B. y el Doctor. Alberto Jhayya Segovia, consta como parte del derecho social que participa de normas del derecho público y privado, por lo que es una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica. Conjunto de normas, reglas y principios de orden público de interés general que regulan una serie de relaciones derivadas de la actividad laboral humana, con fines tutelares al trabajador y básicamente respecto del trabajo que se desarrolla en relación de dependencia, es decir frente a un empleador, sea esta persona natural o jurídica, y a cambio de una contraprestación monetaria.

El ecuatoriano Dr. VALENCIA HARO Hugo en su obra titulada "Legislación Ecuatoriana del Trabajo" Quito – Ecuador (2008 pág. 31), manifiesta “es el conjunto de principios y regulaciones que se refieren a las relaciones individuales de trabajo, a las relaciones colectivas, a determinadas modalidades y condiciones del trabajo, a limitados aspectos de la administración nacional del trabajo, a normas mínimas de procedimiento laboral, de previsión, seguridad e higiene del trabajo, a sanciones y a prescripción”.

A mi opinión con estos conceptos es claro que el Derecho del Trabajo recoge favorablemente y apropiadamente los elementos de interacción social y la normativa moderna del Estado en su función tutelar, reguladora del Derecho Social que contiene normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su

convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico, y siendo el trabajador considerado el débil en la relación laboral frente al empleador, ya sea persona natural o jurídica, pública o privada, por aquello el trabajador siempre tiene que contar con la protección y respeto de sus derechos laborales por parte del Estado, acerca de esta idea, la Constitución de la Republica del Ecuador establece en su Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

1.3.2.8 Principios del Derecho del Trabajo.

Muchos de sus principios se encuentran dispersos en principios constitucionales, en normas generales del derecho y en reglas concretas de ser interpretadas que son como nuestra legislación los recoge, en tal virtud a continuación plasmare estos principios con el respectivo fundamento jurídico de cada uno de ellos:

- **Universalidad e igualdad.**

Son derechos universales, en virtud de que los tienen todas las personas en igual de condiciones, al hablar de igualdad esta enfatizando que sin importar la condición física o intelectual de una persona, esta tiene derecho al trabajo.

Nuestra legislación en la Carta Magna recoge muy bien este principio en su Art. 47.- *El Estado procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*

El mismo cuerpo de Ley de manera general enmarca la igualdad de derechos, en el Art. 11, numeral 2 establece.- *El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

- **Economicidad.**

Define la existencia del equilibrio entre el valor de la producción obtenida y el valor de los recursos consumidos entre ellos como las remuneraciones o salarios para los trabajadores, que nunca pueden ser mayores a las utilidades o ganancias generadas por la empresa que laboran.

- **Reactividad del mundo económico-laboral.**

El mercado laboral necesita constantemente implementar cambios que permitan contribuir con el incremento de plazas de trabajos, con políticas adecuadas que también permitan el desarrollo económico de un país.

La Constitución de la Republica del Ecuador manifiesta en su Art. 284.- La política económica tendrá como uno de sus objetivos el de *“Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”*.

- **El salario debe asegurar un nivel de vida conveniente.**

Nuestra Carta Magna en el Art. 328.- *La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.*

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria

El Ministro de Relaciones Laborales del Ecuador planteó la cifra de US\$318 mensuales el salario mínimo (Salario básico unificado) de los trabajadores del sector privado en Ecuador, vigente a partir de enero 1 de 2013, lo que representa un incremento del 8.81% equivalente a US\$ 26.00 al salario del 2012.

Pero la canasta básica prevista para el 2013 se encuentra en US\$617,38, para una familia de cuatro miembros, por lo cual todavía resultaría imposible cubrirla con este salario, por aquello la misma Constitución en la Disposición Transitoria VIGESIMOQUINTA.- establece *“La revisión anual del salario básico se*

realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar”

- **El salario debe ser igual sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor.**

Referente a este principio nuestra Ley Suprema se refiere en el Art. 326.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: Numeral 4. “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.”*

Por lo tanto ningún trabajo es gratuito, todo trabajo debe ser remunerado, en tal sentido este principio se encuentra garantizado en el art. 66 numeral 17 ibidem.- *Se reconoce y garantizará a las personas: . El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.*

- **En presencia de varias normas igualmente aplicables, ha de darse preferencia a la más favorable al trabajador. (IN DUBIO PRO OPERARIO)**

Este principio se halla garantizado en la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 326.- numeral 3. Que expresa *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”*

CONCORDANCIA con el Art 7 del Código laboral Art. 7.- *Aplicación favorable al trabajador.- 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.*

- **Principio protector**

O principio tutelar del trabajador que es el considerado la parte más débil de la relación laboral, plasmado en el Código de la materia en el Art. 5.- **Protección**

judicial y administrativa.- *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”*

- **El principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos**

El Principio de Intangibilidad es considerado como uno de los principios más fundamentales del Derecho del Trabajo, que garantiza: en primer lugar, los derechos del trabajador que se encuentran reconocidos, no solamente en la norma constitucional o en los convenios internacionales, sino en la costumbre y en los derechos adquiridos y en la propia jurisprudencia, y su función primordial es de cuidar que estos derechos no sean topados, menoscabados bajo ninguna posibilidad, pero lamentablemente en ocasiones sucede, que estos derechos se ven atrofiados o amenazados con su eliminación o su reforma, conforme a la composición de legisladores de un Estado, quienes responden a un posicionamiento o proyecto político, que son los verdaderos argumentos y en ocasiones son totalmente arbitrarios e ilegales, que son coincidente en la mayoría y son los responsables de crear o reformar las leyes para legalizar su vigencia a través de la coacción del voto mayoritario.

El Principio de Irrenunciabilidad aparece por la necesidad inaplazable de poner un cese a muchas vulneraciones que se originaban cuando los trabajadores en su afán de conseguir una ocupación para ganar un salario y con él satisfacer las necesidades básicas suyas y de sus familias, se veían obligados a aceptar las condiciones que les imponían los empleadores, condiciones que significaban el desconocimiento de las leyes que se habían dictado en su beneficio y que se hacían constar en el contrato de trabajo estipulando por ejemplo, salarios menores a los que establecían las leyes o jornadas excesivas de trabajo o renuncia al goce de descansos en los sábados y feriados o a las vacaciones, perjudicándose de esta manera en su economía y en su salud; ante esta situación negativa, se vio la necesidad de establecer la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador,

principio fundamental en la legislación laboral, para proteger adecuadamente sus derechos.

Estos principios están establecidos en la legislación universal laboral. En nuestro marco jurídico están contemplados en la Constitución en el Art. 326 numeral 2.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*.

La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador también está amparada en el Código del Trabajo en su Art. 4.- **Irrenunciabilidad de derechos.**- *“Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*.

De manera general igualmente nuestra Carta Magna ampara la irrenunciabilidad de los derechos en su Art. 11, numeral 6. *El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*

- **El principio de autonomía colectiva y libertad de contratación**

El Principio de Autonomía Colectiva también conocido como de autarquía sindical, por el que se prohíbe todo tipo de injerencia por parte de los empleadores El Estado propugna que las personas e instituciones, en este caso asociaciones profesionales, puedan valerse por sí mismas y no depender de un Estado paternalista para la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones, por lo que pone a disposición de trabajadores y empleadores los medios para convenir los términos que regularán sus relaciones laborales en una situación más equitativa, es decir de auto-regulación, y en caso de desavenencias que no se puedan solucionar de manera directa, la ley ha previsto la conformación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje. En definitiva, el Derecho Colectivo del Trabajo consagra la intervención subsidiaria del Estado para la regulación de las relaciones laborales, o lo que es lo mismo, los órganos estatales y los procedimientos por ellos fijados entran en funciones cuando los interesados no han podido encontrar solución a sus controversias y conflictos.

Entonces para efecto de la contratación colectiva las voluntades individuales ceden frente a la autonomía de la voluntad del grupo, dándole la verdadera importancia a la representatividad sindical, así la organización sindical debe ser gobernada por sus afiliados y que en ello reside la soberanía de la institución.

El Principio de libertad de contratación es el derecho que tienen las personas para decidir celebrar contratos y con quién hacerlo, así como la libertad para determinar el contenido de los mismos. Por consiguiente, las personas son libres para negociar la celebración de sus contratos y las condiciones, limitaciones, modalidades, formalidades, plazos, y demás particularidades que regirán la relación jurídica creada por el contrato. La libertad de contratación está sostenida doctrinalmente en la libertad individual y la autonomía de la voluntad, en la actualidad es reconocida como un derecho fundamental en las democracias liberales.

Este principio se halla reconocido constitucionalmente en los siguientes artículos:

Art. 66 numerales 16 en relación a la libertad de contratación que determina: “Se reconoce y se garantizará a las personas: El derecho a la libertad de contratación.”,

Art. 326 numerales; 7, 8, 13 y 14.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

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

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

1.3.3 CONTRATACIÓN COLECTIVA

1.3.3.1 Prólogo

A lo largo de la historia, el hombre al formar parte de la sociedad, no es un ente autónomo es por eso que tiene la necesidad de agruparse con demás individuos para realizar un fin común o simplemente sobrevivir a las adversidad de su entorno, esto si lo vemos desde un punto de vista naturalista.

En tal virtud el ser humano vive y se desarrolla en la sociedad y no al margen de ella, como dijo Aristóteles “El hombre es un ser eminentemente social” actúa en ella y ésta a su vez le imprime sus ideas, por lo tanto a menudo escuchamos frases como "dos cabezas piensan mejor que una", o "la unión hace la fuerza".

Es así que por medio de la agrupación los trabajadores lograron esa fuerza que necesitaban para hacer respetar sus derechos e introducir reclamaciones y de la cual era imposible obtener de manera individual, unión que fue motivada por la explotación, abusos y discriminación de diferentes factores por la parte empleadora.

De este modo florecen las primeras agrupaciones gremiales logrando una serie de reconocimientos y garantías necesarias para su fortalecimiento y desarrollo que se fueron materializando en un efectivo ejercicio del derecho de asociación pero sobre todo en la negociación colectiva naciendo así la Contratación Colectiva, demostrando que su surgimiento está íntimamente ligado a las consecuencias

sociales y económicas de los profundos cambios entre la perturbadora relación tradicionalista entre trabajadores y empleadores.

1.3.3.2 Origen y Evolución de la Contratación Colectiva en América Latina

La Contratación Colectiva tiene poco más de un siglo de vigencia en América Latina, e inclusive. Así, en el Uruguay hacia 1895 se habían celebrado negociaciones que limitaban la jornada de trabajo en industrias como la construcción.

Es cierto que no se instrumentaban en documentos que reunían los requisitos formales de un convenio colectivo en el sentido jurídico del término; sin embargo, también lo es que reflejaban una nueva forma de regular las condiciones de trabajo por medio de compromisos autónomos entre empleadores y grupos de obreros, con perfiles diferentes del contrato individual, tanto como de la regulación heterónoma.

Más adelante, hacia 1906, se suscribió en la Argentina un acuerdo colectivo de alcance sectorial en la industria tipográfica de Buenos Aires.

En México el primer contrato colectivo de la industria textil data de 1913;

En 1918 se celebraban sendas negociaciones colectivas en Bolivia y Colombia, respectivamente, en centros mineros y en el puerto de Barranquilla.

De 1919 data el primer contrato colectivo en Venezuela, que comprendía a los obreros y empleados del Gran Ferrocarril Central.

Las leyes pioneras en la Contratación Colectiva fueron probablemente el Código de Trabajo de Chile y la Ley Federal del Trabajo de México, ambos promulgados en 1931, que representan los primeros esfuerzos de codificación de la legislación laboral en América Latina; pronto seguidos por legislación análoga que se adoptó en casi todos los demás países.

EGAS Jorge, Derecho Laboral, Edino, Cuarta Edición, Guayaquil. pág. 27, 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.

Sin duda alguna la Contratación Colectiva de Trabajo es una de las Instituciones jurídicas más extraordinarias de la Edad Contemporánea, porque representa el momento en que por primera vez, una clase social impuso al capital y al Estado, cuyo propósito es asegurar al trabajador una participación más justa en el proceso de la producción.

10 años más tarde que fuese introducido la Convención Colectiva por el legislador ecuatoriano en 1938 con la expedición del Código del Trabajo, en 1948 poco más de sesenta y cuatro años, la Organización Internacional del Trabajo adoptó en San Francisco el Convenio núm. 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Un año después, la Conferencia adoptaba el Convenio núm. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Estos dos convenios de la OIT son los más importantes en el ámbito del Derecho Laboral Colectivo tienen ante todo por finalidad fomentar el libre ejercicio de los derechos sindicales y la Contratación Colectiva.

Al respecto el Dr. VÁSQUEZ LÓPEZ Jorge, *DERECHO LABORAL COLECTIVO*, editorial jurídica Cevallos, Quito, pág. 19, el Derecho Laboral Colectivo es el conjunto de normas laborales propias que regulan el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen estas para intervenir en los conflictos colectivos y en la suscripción de los contratos colectivos.

El profesor CALDERA Rafael, en el texto *Derecho del Trabajo. Segunda Edición* Buenos Aires – Argentina (1990 pág. 20) al hablar del derecho colectivo, expresa

que: “es una sistematización diferente, aborda al contrato colectivo como fuente del derecho y separadamente trata del derecho sindical y de los conflictos colectivos de trabajo”

Evidentemente la Contratación Colectiva de Trabajo es la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, la figura jurídica que serviría a la clase trabajadora para tratar de cumplir con la finalidad inmediata del derecho del trabajo, caracterizada como la elevación permanente de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, que le permitan el disfrutar de la libertad y dignidad que pertenecen a todos los seres humanos.

1.3.3.3 Definición del Contrato Colectivo de Trabajo.-

Antes es necesario definir lo que es simplemente un contrato, para luego referirnos al significado de Contrato Colectivo o Convención Colectiva.

Para el tratadista ESTUPIÑAN Alfredo, Normas y Sistemas Generales para la Contratación Colectiva, (2003 pág. 7), contrato es “el acordado entre dos o más personas, teniendo en cuenta la obligatoriedad en su cumplimiento. Es, por esencia, una Institución Jurídica que cubre a cada contrato y que sólo puede ser posible mediante la identidad de voluntades surgidas por varios elementos de carácter legal y reguladas en la forma prevista por el legislador.”

De igual manera el mismo tratadista manifiesta que el concepto más restringido para el contrato, es el que mantiene como característica principal "UN ACUERDO DE VOLUNTADES". Siendo este el común de los elementos para todos los contratos y cualquier agregado a esta definición tiende a cambiar el concepto de lo simplemente "Contractual".

Savigni agrega un elemento más a esta definición cuando dice:

"Que el contrato es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus relaciones jurídicas. El agregado es "una declaración de voluntad común".

En consecuencia, de dicho concepto se desprende la existencia de tres puntos básicos de orden contractual, que unidos formarían el triángulo convencional del concepto, que son:

- La voluntad de una de las partes;
- La voluntad de la otra parte, y,
- La declaración conjunta de la voluntad común, discutida y aprobada de tal forma que pueda satisfacer a las partes.

Una vez señalado el concepto, debo indicar que los elementos fundamentales para cualquier tipo de contrato son:

- Capacidad contractual
- Consentimiento
- Objeto
- Formalidades.

La Capacidad Contractual.- Es uno de los requisitos esenciales común en los contratos, está relacionada con la capacidad jurídica de las partes contractuales para comparecer por sí mismo a la celebración del contrato, que en el caso de las personas jurídicas para intervenir legalmente lo hacen a través de su representante legal.

El Consentimiento.- Se ha dicho sobre el consentimiento que está ligado íntimamente con la voluntad y que para que exista un contrato, las partes tienen que acordar.

El Objeto.- Todo contrato, de cualquier naturaleza que fuere, debe tener, en primer lugar, un objeto lícito y una causa lícita a fin de evitar la nulidad y estar de acuerdo con las normas del derecho común.

Las Formalidades.- Se refieren a las normas legales y reglamentarias que para cada caso deban ser señaladas por la Ley, aun para los contratos que necesiten perfeccionarse con el solo consentimiento nacido de la obligación vinculante, y, por último, los efectos que todo contrato produce se concretan en la

obligatoriedad de cumplirlos en la forma en que la Ley o las partes lo determinan.”

Luego de haber realizado un breve análisis del contrato en general y de los requisitos indispensables para la validez del mismo, a continuación efectúo un estudio del Contrato Colectivo de Trabajo.

EL CONVENIO 154 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, en su Artículo 2 define a la negociación colectiva como "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo,
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores,
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La Constitución de la Republica del Ecuador en el Art. 326 numeral 13: “Se garantiza la contratación colectiva entre personas, trabajadores y empleadores con las excepciones que establezca la ley”.

El Código 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”.

GONZÁLEZ Carlos Martín, *PRACTICA LABORAL*, Editorial Edino, Guayaquil-Ecuador, 1994, pág. 20, manifiesta: "Contrato Colectivo de Trabajo, no es otra cosa que un convenio, en que los trabajadores organizados, pactan colectivamente

y en mejores condiciones que individualmente, las bases que regirán la relación obrero-patronal durante la vigencia de dicho convenio.

La Gaceta Judicial, mayo-agosto, 2004, pág. 5158, pública: "Contrato Colectivo constituye fuente importante del Derecho del Trabajo ya que generalmente incorpora derechos y obligaciones independientes, adicionales a lo que manda el Código Laboral y leyes especiales en beneficio del trabajador, no es menos cierto, que sin menoscabar, ni crear preceptos contrarios a la Constitución, los contratantes: empleadores y trabajadores, pueden excluir de los beneficios de tales contratos a ciertos funcionarios.

GALLART POLCH, citado por Guillermo Guerrero en su obra DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, Editorial Temis. Bogotá 1977, pág. 245 lo define como: "El pacto concluido entre un patrono o grupos de patronos o asociación profesional con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones diferentes, regulación a la que habrán de adaptarse los contratos de trabajo, ya sea singulares, ya colectivos."

CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, 1ra. ED, Quito 2005. Pg.87, 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".

En base a las importantes definiciones citadas, los tesisistas consideran que el Contrato Colectivo es el convenio de voluntades definidas; por los grupos o asociaciones trabajadores y empleado o empleadores, con el objetivo de buscar beneficios que individualmente son imposibles de alcanzar pues la alianza hace la fuerza, beneficios que incluso pueden superar los plasmados en el código laboral

u otras leyes especiales, haciendo también relación al principio de Superación de la Ley y que solo la voluntad de una de las partes no es motivo para irrespetar los acuerdos plasmados en esta clase de contratos.

Por lo expuesto se desprende que estos instrumentos deben cumplir con ciertas disposiciones y contener aspectos y elementos que van a conformar el contenido de los Contratos Colectivos.

1.3.3.3.1 Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo

- La formalidad;
- La obligatoriedad;
- La pluralidad de sujetos, cuando se trata de trabajadores;
- La afiliación sindical legalmente reconocida;
- La representación de los trabajadores; y

La Formalidad.- Este elemento describe las formalidades que deben cumplir esta clase de contratos para su plena validez, entendiéndose celebrarse por escrito, es decir que no existirá contrato verbal en este tipo de convenios, debe otorgarse y registrarse ante la autoridad competente, contener cláusulas ineludibles como horas de trabajo, remuneraciones, descansos, vacaciones, subsidio familiar y demás condiciones que acuerden las partes las cuales siempre en mejora de la clase trabajadora.

La Obligatoriedad.- La obligatoriedad en el sentido material liga jurídicamente a las partes mediante el nexo o vínculo que implica un inexcusable cumplimiento, exigido por la Ley, en la que una o más partes son constreñidas hacia otra u otras, para dar, hacer o no hacer algo.

De manera general la obligatoriedad puede nacer de la voluntad propia para, hacer o no hacer algo y en cuyo caso resultaría un compromiso que le une a cumplir lo que promete. La obligación puede nacer también de la voluntad imperativa de la Ley, este es el caso de la obligatoriedad para celebrar contrato colectivo y se presenta casi siempre como vínculo subordinado de una voluntad a

otra, en el que el empleador se somete a suscribir contrato colectivo, cuando la voluntad de los trabajadores así lo manifiesta. Del cumplimiento de sus obligaciones responde el empleador a favor de los trabajadores.

La pluralidad de sujetos.- También se habla de obligaciones mancomunadas y en especial al tratar de la obligación colectiva, o sea en la que existe pluralidad de quienes tienen que intervenir. De tal forma que la participación de los trabajadores no es individual es colectivo. Los actos emanados de uno solo de los participantes no tienen ningún valor, es una obligación indivisible, la responsabilidad es del grupo que está representada por sus directivos tanto como los representados. Cuando el objeto es común la obligación indivisible no se constituye sino en el consentimiento unánime, toda abstención particular no afecta la pluralidad en el contrato colectivo, por tanto la particularidad no tiene ningún valor.

Actualmente, las Asociaciones de Trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, y no se lo debe considerar bajo ningún parámetro como una amenaza al orden social, sino, más bien, es aceptado para que a través de este sistema se determinen las normas relativas al convivir social y económico de los núcleos productivos.

La afiliación sindical legalmente reconocida.- Las organizaciones sindicales constituyen una de las piedras angulares del sistema de las relaciones laborales de, lo que resulta consecuente con la extensa atención que la acción sindical ha despertado en el análisis económico en las últimas décadas ya que uno de los factores básicos que determina el grado de presencia y la capacidad de maniobra de los sindicatos en el mercado de trabajo es la extensión de la afiliación sindical legalmente reconocida.

La Representación.- La representación es la sustitución de una persona, en cuyo nombre se actúa. “La representación sindical es el grupo o comisión que expone las pretensiones, intereses, aspiraciones, quejas o sentimientos de las bases sindicales organizadas...En materia sindical, la representación se la toma en el sentido corporativo: Toda expresión personal, individual o colectiva que expone y

defiende las aspiraciones e intereses de una corporación de trabajadores existentes en las llamadas asambleas deliberantes que pretenden expresar el pensamiento de sus componentes, cuando este es el ideal convertido en conquista de los representados.”

1.3.3.3.2 Características Contrato Colectivo de Trabajo

Las siguientes particularidades esenciales del contrato colectivo lo diferencian a otras convenciones y formar parte de su definición misma dentro de nuestro marco legal.

Partes Contratantes.- Los contratos colectivos presuponen un sindicato, asociación, o un comité de empresa de trabajadores, con personería jurídica, o sea con estatutos aprobados, y uno o varios patronos, que en la definición más sencilla es la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores. Estas en esencia son las partes del contrato colectivo, hacia quienes se refieren todas y cada una de las obligaciones y derechos pactados en el contrato. El Estado sería parte sólo en lo que corresponde a la legalización que de los contratos, al momento de suscribirse entre las partes.

Objeto.-La naturaleza de las convenciones colectivas como fuentes formales del derecho de trabajo, su objeto fundamental es elevarse sobre la Ley y los propios tratados internacionales para alcanzar mejores condiciones de trabajo y su extensión de los beneficios y conquistas del contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa y también debe serlo de la rama industrial correspondiente.

Otro objeto del contrato colectivo, es la inmediatez o vigencia automática de las cláusulas de las convenciones colectivas, que sin necesidad de ningún acto jurídico, se constituyen en las condiciones individuales para la prestación de los servicios, es decir protegen y amparan a cada uno de los trabajadores en sus relaciones individuales con el empleador.

Lo anteriormente enunciado, permite concluir que el objeto del contrato se dirige fundamentalmente a:

- Establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo;
- Que no se pacten en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos colectivos vigentes en la empresa o establecimiento, y;
- Que las estipulaciones de los contratos colectivos se entiendan a todas las personas que trabajen en la Empresa, Entidad u Organismo.

Ámbito de aplicación.- El contrato Colectivo de Trabajo puede tener aplicación local, regional, provincial e incluso nacional, por ejemplo el Contrato Colectivo celebrado por el Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única de Trabajadores del Ministerio de Salud OSUMTRANSA, representada por el comité Ejecutivo Nacional siendo el grupo de trabajadores de catorce mil cincuenta y nueve 14.059, de conformidad y acorde a la ubicación de los centros de trabajo, las sucursales y agencias que tenga la empresa o grupo de empleadores, en este caso las trabajadoras y trabajadores que laboran bajo la dependencia del Ministerio de Salud Pública a nivel Nacional.

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.

1.3.3.3Objetivos del Contrato Colectivo

Por las características, elementos y naturaleza de la convención colectiva que son por lo general protectoras para los trabajadores los Contratos Colectivos busca los siguientes objetivos:

Superación de la Ley.-En la contratación colectiva los trabajadores debemos tratar de superar las garantías que en materia laboral, contiene el Código del Trabajo. No podemos olvidar que de una u otra manera, la legislación expresa los intereses de los sectores privilegiados de la sociedad que con los que tienen posibilidad de acceso a la legislación; por ello, no podemos desaprovechar la

garantía que nos ofrece el Código, en cuanto a negociar beneficios que superan los límites establecidos por la Ley. En este aspecto es necesario recordar que los contratos colectivos pueden contener disposiciones superiores a la Ley, pero en ningún caso, condiciones inferiores a las que establece el Código del Trabajo.

Superar las disposiciones legales, puede también significar la reforma de disposiciones que los trabajadores consideren negativas a sus intereses o a los intereses de la propia relación obrero - patronal.

Estas reformas, igualmente pueden efectuarse únicamente siempre que signifiquen beneficios para el trabajador; pues, si se pacta un contrato con normas inferiores a las del Código del Trabajo, en perjuicio de los trabajadores, éstas serán nulas y de ningún valor.

Inclusión de Disposiciones Legales.- Desde un punto de vista estrictamente legal, la inclusión de disposiciones del Código del Trabajo en los contratos colectivos, podría carecer de sentido, ya que incluidas o no son un mandato legal que debe cumplirse; sin embargo, en determinadas circunstancias, es importante transcribir disposiciones legales en un contrato colectivo, con el objeto de reafirmar derechos de los trabajadores que son sistemáticamente incumplido por el patrono.

También resulta importante la inclusión de normas legales, con el objeto de que los trabajadores puedan tener una mayor precisión respecto a sus derechos y garantías, - todo esto, con el fin de que exista una mayor facilidad en el manejo del contrato y de las relaciones obrero - patronales, por parte de los trabajadores.

Reformas de la Estructura del Poder en la Empresa.- La lucha de los trabajadores, el fortalecimiento de sus organizaciones y la importancia de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, han ido determinando posibilidades de acceso de los trabajadores a las coparticipaciones de las decisiones de la empresa, lo cual resulta cada vez más necesario, tanto para el reconocimiento

social y humano de la condición que merecen los trabajadores, como para el propio desarrollo de las empresas.

Por lo expuesto, es indispensable que, en la contratación colectiva, los trabajadores incluyan disposiciones encaminadas a una coparticipación en las decisiones de la empresas, especialmente en aspectos relativos a la seguridad industrial, a la estabilidad en el trabajo, administración de determinados beneficios contractuales, así como en la creación de organismos de coparticipación, tales como el comité obrero -patronal, los comités de seguridad e higiene industrial, comisiones de calificaciones para ascenso de personal o selección de nuevos trabajadores, comisiones conjuntas para la tecnificación y capacitación en el trabajo, entre otras.

Reivindicaciones Económicas.- Uno de los aspectos importantes de la contratación colectiva es el relativo a las reivindicaciones económicas de los trabajadores.

Desde nuestro punto de vista, el incremento de valor, es decir el incremento económico de las empresas proviene del consumo de la fuerza de trabajo de los obreros; por lo mismo, los trabajadores deben luchar permanentemente por mejorar sus condiciones económicas.

En esta lucha, dentro del actual sistema, los trabajadores deben procurar el máximo de beneficios que sean posibles, de acuerdo a las condiciones de las empresas. Los empresarios esgrimen permanentemente el argumento de la falta de recursos, señalan que los trabajadores participan de las utilidades de la empresa, etc. A este respecto, debemos señalar que, de manera general, la argumentación de los empleadores, constituye un mecanismo para presionar la disminución de las aspiraciones de los trabajadores. No podemos olvidar que si una empresa existe, es porque le ofrece rentabilidad a su propietario y, éste, tiene la obligación de compartir dicha rentabilidad mejorando las condiciones de vida y de trabajo de sus obreros.

El argumento sobre la participación de utilidades, es por demás deleznable, no sólo porque dicha participación representa algo más de la sexta parte de las

mismas, sino porque los empresarios utilizan mecanismos legales y pseudo - legales para modificar los resultados económicos de sus empresas, en perjuicio de los trabajadores.

De acuerdo a una práctica social en materia de contratación colectiva y, más aún, considerando las circunstancias de vida y, en general, la idiosincrasia de nuestro pueblo, las reivindicaciones económicas de los trabajadores han sido divididas en varios puntos, aunque en suma, todos significan incremento en la economía de los trabajadores.

Reivindicaciones Sociales y Sindicales.- En los contratos colectivos se incluye con frecuencia o de manera general un conjunto de beneficios en el orden social y sindical.

Beneficios de orden social.- Que cubren necesidades sociales de los trabajadores.

Entre los beneficios de orden social podemos señalar los siguientes:

- Beca de estudios- para los hijos de los trabajadores
- Pólizas de seguro que cubren seguros de vida, accidentes, etc.
- Ayudas por nacimiento de hijos, muerte de familiares, matrimonio del trabajador.
- Ayuda por calamidad doméstica
- Préstamos o anticipos, etc.

Beneficios de orden sindical.- Son los que tienden a fortalecer a las organizaciones sindicales y su desarrollo.

Entre los beneficios de orden sindical, podemos señalar como ejemplo los siguientes:

- Permisos sindicales para dirigentes o comisiones de la organización
- Permisos para cursos o seminarios de formación sindical, nacionales e internacionales.
- Permisos para becas.
- Otorgamiento de locales para el funcionamiento de las organizaciones, etc.

Las reivindicaciones sociales y sindicales que han sido enumeradas, son simplemente ejemplificativas, ya que las condiciones especiales de cada organización y de sus integrantes serán las que determine el tipo de beneficios sociales y sindicales de acuerdo a sus necesidades y posibilidades de la empresa.

1.3.3.4 Importancia del Contrato Colectivo

El Contrato o Convenio Colectivo es esencial y básico para el fortalecimiento y reconocimiento de los derechos que tienen las organizaciones sindicales, pues este ratifica su existencia, propósito y jerarquía que posee para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, convirtiéndose en la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo y la empresa.

Por lo tanto Su existencia e importancia para las organizaciones sindicales es innegable, ya que sin organización colectiva de los trabajadores no puede haber negociación colectiva eficaz; y, viceversa, sin ésta se perdería una actividad central de las organizaciones sindicales.

1.3.3.5 Clasificación del Contrato Colectivo

- 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 reconocen 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 a continuación se expondrán:

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.”

1.3.3.3.6 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 constituida”.

Los postulantes consideran que las partes intervinientes en esta clase de contratos tienen que estar legalmente constituidas específicamente es asociaciones; por lo tanto sin importar si son estas de trabajadores u empleadores como sujetos de derechos aptos para adquirir obligaciones y deberes tienen que cumplir con la intención de las asociaciones u organizaciones laborales, para lo cual a continuación un breve estudio.

El Art. 10 del Convenio 87 de la OIT menciona que la “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. Págs. 143. 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.”

Los tesisaspiensan que esta definición abre las puertas hacia otras observaciones, que para el fortalecimiento y defensa de los intereses de los trabajadores se necesita de la protección y garantía del Estado de las organizaciones sindicales y su plena libertad, 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 C.T. 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, facultad que tiene las organizaciones para actuar por sí solas. Muchos de estos derechos y principios han sido reconocidos por Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador.

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.

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 TITULO V “DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE CONFLICTOS COLECTIVOS; CAPITULO 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 aplicada 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 C.T.:

“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,.....”

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.-

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 jurídica.

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”*

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) Solicitudescrita
 - 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 inculpados.

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

Se puntualizaran 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. Pág. 244. 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 C.T., para una vez aprobados ordenar su registro en el libro correspondiente de la Dirección Regional de Trabajo.

▪ ***Reformas de los estatutos.-***

Para reformar los estatutos de las asociaciones se requiere:

- a) Que las reformas sean discutidas y aprobadas por la asamblea general en dos sesiones.
- b) Que los dignatarios respectivos remitan al Ministerio de Relaciones Laborales, en tres ejemplares el texto de las reformas con la certificación del secretario sobre las fechas en que tales reformas fueron discutidas y aprobadas.

El Ministerio de Relaciones Laborales tiene treinta días de plazo para aprobar las reformas; tomando en cuenta que la ley establece que se procederá en la misma forma que para el registro de los estatutos, debe entenderse que si en el plazo de treinta días el ministerio no hace conocer a los interesados el registro o la negación, las reformas quedaran aprobadas por el ministerio de la ley.

3.3.4 Clases de Organizaciones en el Ecuador.-

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 C.T; 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.

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 C.T., le corresponde al comité de empresa, pero ante su inexistencia la ley faculta que actúe esta organización temporal.

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

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.

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*”.

▪ *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.

1.3.3.4 Elaboración y Procedimiento de Negociación de los Contratos Colectivos del Trabajo.-

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 en su obra *LEGISLACIÓN LABORAL, Séptima Edición, Pág.335 y 336*, 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 C.T., 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 C.T)
- 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 el 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.

1.3.3.4.1 Procedimiento 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 C.T., el cual se pronunciara sobre los puntos en desacuerdo.

Estos tribunales de conformidad con el Art. 474 del C.T., 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 C.T., 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 C.T., 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.

1.3.3.4.2 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

1.3.4 REVISIÓN INCONSTITUCIONAL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO POR MEDIO DEL MANDATO N° 8.

1.3.4.1 Introducción General

En cumplimiento con la principal propuesta de campaña presidencial del Ecuador del 2006 hecha por el entonces candidato de “izquierda” Economista Rafael Correa Delgado, su gobierno llamo a consulta popular mediante el Decreto Ejecutivo 002, para instalar una Asamblea Constituyente que elabore una nueva constitución y reforme la estructura del Estado incluyendo la disolución del Congreso Nacional, de este modo mediante la consulta popular del 15 de Abril del 2007 con el visto bueno del 81.72 % de los votantes se ordena la creación de la Asamblea.

Durante el período que la Asamblea Nacional Constituyente ejerció sus funciones, el Congreso Nacional fue disuelto y el Poder legislativo pasó a manos de este organismo por lo cual gozaba de facultades legislativas, que por definición es, el hacer y reformar leyes, crear normas con rango reglamentario, es decir, normas subordinadas a las leyes de carácter general y obligatorio para la organización y funcionamiento de los entes institucionales, facultad que implica la posibilidad de regular los derechos y las obligaciones de sus habitantes, mando legislativo ejercido en armonía y subordinación en primer lugar con los Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos y segundo con la Supremacía Constitucional, por lo tanto cualquier ley, reglamento, mandato o acto similar, emitido por la Asamblea Nacional Constituyente que no guardo concordancia e irrespeto los Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos y la Supremacía Constitucional, son totalmente inconstitucionales e ilegales ya que van en contra con el Valor Jurídico de los Tratados Internacionales de Derechos

Humanos, que están por encima del Poder Constituyente y de la propia Constitución y cualquier otra forma de poderes constituidos.

Para graficar de una mejor manera la comprensión razonable de lo manifestado es importante realizar una breve ilustración de los temas colegidos en el preámbulo.

1.3.4.2 Principio de supremacía constitucional

La Constitución Política de un Estado representa el fundamento de la legitimidad de todo ordenamiento jurídico

Es indispensable que exista concordancia entre las normas jurídicas secundarias con la Constitución; esto quiere decir que todas las leyes de nivel inferior deben mantener compatibilidad y concordancia con los preceptos constitucionales como requisito para su validez jurídica. Para garantizar la subordinación se ha instituido el control de la constitucionalidad de las leyes y demás normas de rango inferior; los Mandatos y Decretos, dicho control es ejercido por un órgano especializado; en el Ecuador la Constitución de 1945 contempló el establecimiento de un Tribunal de Garantías Constitucionales, luego la Carta Magna de 1967 ratifica la existencia del referido Tribunal, posteriormente por medio de la Constitución de 1998 se creó el Tribunal Constitucional para finalmente dar paso a la instalación de la Corte Constitucional con la nueva Constitución de 2008.

Una ley puede ser inconstitucional por la forma y por el fondo, por la forma cuando ha sido expedida inobservado el procedimiento establecido en la Constitución, y, por el fondo cuando sus preceptos contradicen lo que dispone la Norma Suprema. En esos casos, corresponde al organismo encargado de ejercer el control de la constitucionalidad declarar su invalidez jurídica y suspender la vigencia de la norma invalidada.

En concordancia, la doctrina del Derecho Constitucional señala que toda norma legislativa contraria a la Constitución es nula y por lo mismo no surte ningún efecto, es decir, carece de valor legal, por cuanto ha desaparecido del ordenamiento jurídico. De esta forma, se asegura el principio de la supremacía de la Constitución amparado en nuestra Carta Magna en el Art. 424.- *La*

Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Este artículo garantiza la supremacía de la Constitución, debiendo recordar que no todas las normas jurídicas de un ordenamiento tienen la misma jerarquía, existe entre ellos una gradación, de que las normas descendentes deben sujetarse en su fondo y en su forma a las normas superiores; La Constitución y Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos.

La no conformidad de una norma con sus superiores jerárquicos, la convierten en derecho positivo, susceptible de ser retirado del ordenamiento y tiene incluso la virtud de hacer desaparecer del mundo jurídico la norma así imperfectamente expedida, mediante los controles pertinentes, que en nuestro país es mediante la acción o demanda de inconstitucionalidad.

1.3.4.3 Poder Constituyente

El Poder Constituyente es la facultad y potestad soberana del pueblo para darse su propio ordenamiento jurídico, y establecer normas de convivencia social y jurídica que aseguren la vigencia de los derechos fundamentales a través de una Constitución. El Constituyente es el Poder de Poderes que organiza, estructura, define y da vida al Estado, creando un sistema jurídico - político para sujetar a la sociedad a unas reglas superiores de convivencia.

El Poder Constituyente implica el ejercicio de la soberanía de la sociedad política para darle nacimiento y personalidad al Estado y para crear sus órganos e instituciones que garanticen la convivencia humana en términos de dignidad y justicia

De ello, se infiere que las características más relevantes del Poder Constituyente son:

- Es ***independiente y soberano***, no está subordinado o condicionado a ninguna norma legal anterior
- Es ***temporal, momentáneo***, ya que se ejerce durante un período de tiempo determinado, que finaliza al terminar la situación que lo motivó
- ***Goza de eficacia real***, por cuanto al ejercerlo se instaura un nuevo orden jurídico
- ***Su ejercicio implica una ruptura jurídica***, o sea, el cambio de todo el orden jurídico instituido con anterioridad
- Es ***originario***, por cuanto nace de la voluntad de una comunidad política por darse su propio ordenamiento legal

1.3.4.4 Límites del Poder Constituyente

El Poder Constituyente utilizado y acoplado a un nuevo sistema jurídico de un país de una manera correcta y ajustada a las disposiciones internacionales de derechos fundamentales, es considerado como ilimitado e incondicionado, no está sujeto a disposición legal alguna, es omnímodo, esto quiere decir que la sociedad al darse por primera vez un orden jurídico o al renovar totalmente al existente, tiene amplias atribuciones para escoger el régimen político más adecuado y regular el funcionamiento del Estado y las relaciones entre éste y sus habitantes; en el ejercicio de dichas atribuciones puede estructurar el Estado de la forma como desee, sin ninguna limitación, es un poder supremo porque es la expresión directa de la soberanía popular.

A la razón, el Poder Constituyente en ejercicio de sus atribuciones, está legalmente y moralmente obligado a acatar y respetar ciertos principios o valores universales; tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la justicia, derecho al trabajo, derecho a la libertad de reunión, el respeto a los derechos fundamentales, etc. , de tal forma que sobre él estarán únicamente el derecho natural y las normas del derecho internacional como los tratados y convenios internacionales de

derechos humanos que ya fueron ratificados e instituido con anterioridad en el orden jurídico al cual se pretende renovar.

1.3.4.5 Ejercicio del Poder Constituyente en el Ecuador

Cabe señalar que el Poder Constituyente en el Ecuador ha sido ejercido de una manera irresponsable e indiscriminada, Tal es así que desde el nacimiento del Ecuador como República en 1830 hasta la actualidad hemos tenido 20 Constituciones, con absoluto irrespeto a la institucionalidad democrática; en un marco de inestabilidad y continuas interrupciones protagonizadas por quienes se han apropiado del poder en su momento, lo cual ha creado un caos jurídico de total irrespeto a los Convenios y Tratados internacionales de Derechos Humanos, lo cual ha ocasionado el estancamiento y el subdesarrollo de la sociedad ecuatoriana, acerca y como último referente tenemos el Mandato 8 emitidos por la Asamblea Nacional Constituyente, que escuda al Ejecutivo y quien por medio de Decretos ordena la revisión de los contratos colectivos, el cual con total irrespeto a los derechos del trabajador, elimina las conquistas laborales y derechos legalmente adquiridos, yendo en contra con el principio de Intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, por lo tanto en contra de los Derechos Humanos, aquí se aprecia una vez más como el Ejercicio del Poder Constituyente en el Ecuador se practica de un modo totalmente antidemocrático y autoritario.

1.3.4.6 Valores jurídicos de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Fundamentales

El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, estos derechos no los crea ni establece el Estado, sino que emanan directamente de la dignidad y naturaleza del ser humano. Por ello, el constituyente sólo se limita a reconocerlos, asegurarlos y garantizarlos, siendo derechos universales, absolutos, inalienables e imprescriptibles.

La protección constitucional se refiere no sólo a los derechos establecidos en ella, sino a todos los que son inherentes a la naturaleza humana, advertidos en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos e incluso en ocasiones dando prioridad a estos por encima de la propia Constitución cuando se reconocen beneficios más favorables, entonces podemos decir que en ocasiones Los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos son Jerárquicamente superior a la Constitución, esto en concordancia con lo establecido en nuestra Carta Suprema en su Art. 426.- *Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.*

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento del derecho.

1.4.7 Revisión Inconstitucional de los Contratos Colectivos referente al Mandato 8

La Asamblea Nacional Constituyente considero que era necesario revisar las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las

entidades de derechos privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, porque contenían privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentaban contra el interés general, crea el Mandato Constituyente N° 8, el mismo que desconoció principios fundamentales del derecho del trabajo como la intangibilidad y la irrenunciabilidad.

En las Disposiciones Transitorias Cuarta del Mandato Constituyente N°08 dictados por la Asamblea Nacional Constituyente el 30 de Marzo del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 330 de 6 de mayo del 2008, *se dispone que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro de un plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de todas instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derechos privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos.*

Con fecha 18 de mayo de 2009, es decir después de cumplirse el primer año de vigencia de Mandato 8, se expidió el Decreto No. 1701 por el que se establecieron los criterios para la contratación colectiva de trabajo en el sector público; normativa que fue reformada mediante el Decreto No. 225, para viabilizar esta antijurídica e anticonstitucional revisión, se expiden una serie de Acuerdos Ministeriales de manos del Ministerio de Relaciones Laborales:

Acuerdo Ministerial 00080 por el cual se reguló el ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en el sector público.

Continuando con esta normativa, se expidió el Acuerdo Ministerial 00155A que estableció las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, de conformidad a la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No.8.

Para reducir aún más la organización sindical y de los objetivos primordiales de la Negociación Colectiva el de buscar beneficios que incluso superen la Ley, se crea el Acuerdo Ministerial 0076 con fecha 1 de Junio del 2012, en el cual se establecen los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos e individuales de trabajo y actas transaccionales.

Todos estos Acuerdos Ministeriales y Decretos Ejecutivos antes citados resultan inconstitucionales y violatorios de derechos claramente conquistados y adquiridos legalmente por los trabajadores y totalmente en contra con los Tratados y Convenios Internacionales y convenios 87 y 98 de la OIT, por las siguientes consideraciones:

Parece ser que los Plenos Poderes que eran atribuciones de la Asamblea Nacional Constituyente fueron trasladados al Presidente y Ministro de Relaciones Laborales, consideración inadmisible en Estado de Derecho donde existe democracia.

No se respetó el verdadero espíritu del Dialogo Social contemplado en la OIT.

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.

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, las normas de la OIT no separa ni mucho menos discriminan a las diferentes actividades en el orden laboral, sean que requieran de la fuerza física o n el intelecto. Como señala el Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical.

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.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2. Diseño de la Investigación

2.1 Diseño Metodológico

2.1.2 Tipo de Investigación

Investigación Descriptiva:

Esta investigación se realizó a través de un estudio detallado de **CARÁCTER DESCRIPTIVO**, que recopila información sobre los principios, garantías y derechos de los trabajadores que han sido quebrantados por la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo en el sector público, por la aplicación de la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 por el cual se regulo el ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de Trabajo en el Sector Público y el 00155A que estableció las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, de este modo se delimito los distintos elementos del problema a investigar, que valió para orientar y fundamentar una propuesta objetiva que brinda las herramientas eficaces para suspender el desconociendo y violación de los derechos laborales de los trabajadores del sector público en nuestro país entre ellos los del Hospital Provincial General de la Latacunga.

2.1.3 Metodología

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se empleó un diseño **NO EXPERIMENTAL** de investigación; debido a que no se realizó la MANIPULACIÓN DE VARIABLES; tan solo se observó la aplicación y consecuencias que genero la Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Publico por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos

Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155A, referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador.

2.1.4 Unidad de Estudio

Dados los objetivos y características de la investigación; se trabajó con los siguientes involucrados, que se describe a continuación:

SUJETOS DE LA INVESTIGACION	No
Trabajadores del Hospital General de Latacunga	40
Representantes Sindicales Hospital General de Latacunga	3
Abogados en Libre Ejercicio Profesional de Latacunga	10
Total	53

2.1.5. Métodos y técnicas

2.1.5.1. Métodos de Investigación

- ▶ **Inductivo-deductivo.-** Estos métodos fueron utilizados para establecer de manera concreta el problema actual de la investigación, partiendo de hechos particulares para llegar a datos generales y así determinar qué derechos y principios laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos fueron desconocidos y menoscabados por la Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Publico ordenada por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155A.
- ▶ **Analítico – Sintético.-** Para el procesamiento correcto de la información obtenido se hizo uso de los métodos analítico – sintético, ya que se realizó un análisis de cada uno de los derechos y principios laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos que han sido vulnerados por la Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Publico ordenada por la

Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos y Acuerdos Ministeriales antes mencionados.

- **Empírico.-** Este método fue de gran importancia en la presente investigación, ya que fue utilizado para la recolección de información a los trabajadores y representantes sindicales del Hospital Provincial General de Latacunga mediante la aplicación de encuestas. También permitió observar las condiciones en la cual desarrollan sus actividades.

2.1.5.2. Técnicas de Investigación

- ✓ **Observación.-** Fue empleada en el momento mismo de la investigación, fundamentalmente al conocer directamente la situación y condiciones en la que se encuentran los trabajadores del Hospital General Provincial de Latacunga, respecto a la desconfianza que existe en el sistema de justicia ecuatoriana al no obtener resultados por las diversas demandas de Inconstitucionalidad que se han presentado por el Decreto Ejecutivo 1701, por lo cual hacen una especie de conformidad y aceptación subordinada de la violación de sus derechos, que se vio reflejada en la celebración del Contrato Colectivo celebrado entre Ministerio de Salud Pública y la Organización Sindical Única Nacional de los Trabajadores del Ministerio de Salud OSUMTRANSA y además del recelo, desconfianza y miedo a las represalias por parte del estado ecuatoriano por comparecer ante un organismo internacional para hacer respetar sus derechos.
- ✓ **Encuesta.-** Sin duda alguna fue de gran contribución para la elaboración de la investigación ya que permitió conseguir opiniones de varias personas que de alguna o de otra manera forman parte del cambio estructural que atraviesa nuestro país, no lleva nombres de los encuestados ni otra información que permita individualizar quien contesto el cuestionario.
- ✓ **Cuestionario** Las encuestas fueron aplicadas a los trabajadores del Hospital General Provincial de Latacunga que laboran bajo Régimen de la Contratación Colectiva, sus representantes sindicales y Abogados en el Libre Ejercicio Profesional de Latacunga, de quienes se consiguió

información de gran importancia sobre la violación e intangibilidad de los derechos laborales.

✓

2.2. Posibles Alternativas de Interpretación de Resultados.

Después de recolectar la información se procedió a analizarla, organizarla e interpretarla y para luego matemáticamente cuantificarla, para lo cual se procederá a la tabulación de los datos obtenidos en las técnicas de investigación aplicadas en la presente investigación. Los datos serán procesados por el programa computacional, graficando los resultados para una mejor comprensión analítica, y así obtener directrices que sustenten la propuesta para enmendar la problemática causada por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155A.

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

2.3.1.- Datos de la Institución

El Hospital Provincial General Latacunga se encuentra ubicado frente al parque de la Filantropía, entre las calles 2 de Mayo y Hermanas Páez

- **Reseña Histórica de la Institución**

El Hospital Provincial General Latacunga, nace el 08 de octubre de 1863 con el nombre de *Hospital de la caridad*, gracias a una donación realizada por las Hermanas Ana y Mercedes Páez Vela durante la presidencia del Dr. Gabriel García Moreno. En seguida un año más tarde el 11 de julio de 1864, se denomina *Hospital Público de la caridad* a través de la Junta Municipal Médica.

El 11 de marzo de 1866 se inaugura con el nombre de *Hospital San Vicente de Paúl*, las Hermanas de la Caridad se hacen cargo del Hospital en el año de 1885, luego en 1892 esta labor benéfica la asumió la Junta de Asistencia Pública Provincia.

Al fallecer las Hermanas Páez, el Hospital regentado por las hermanas de la caridad San Vicente de Paúl y toma el nombre de sus protectoras. En 1946 inicia la

construcción del nuevo edificio bajo asesoría técnica del Servicio Cooperativo Interamericano y toma el nombre de Hospital General de Latacunga.

Posteriormente luego de trece años el 11 de noviembre de 1959 se inaugura la infraestructura actual con cuatro servicios básicos.

Desde el 14 de Abril de 1973 hasta la actualidad la institución depende del Ministerio de Salud Pública. Actualmente se halla bajo la dirección de la Doctora Gladys Soledad Maldonado Rivera.

- ***Misión***

Proveer atención integral de salud a la población del área de influencia, en forma ambulatoria y de hospitalización con acciones de fomento, promoción, prevención, tratamiento, recuperación, rehabilitación, capacitación e investigación.

- ***Visión***

Para el año 2012 el Hospital Provincial General de Latacunga proporcionará atención integral de salud las 24 horas los 365 días del año de manera oportuna y confortable en diversas especialidades, respetando las costumbres, creencias y condiciones del ser humano fundamentadas en una capacitación continua, tecnología actualizada, en el contexto de los valores institucionales.

2.4.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL GENERAL DE LATACUNGA.

1. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos y garantías laborales, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

TABLA N° 1
CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS Y GARANTIAS
LABORALES RECONOCIDOS EN EL MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	20%
NO	32	80%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS E INTERPRETACION

De los trabajadores que fueron encuestados el 80% no tiene conocimiento de los derechos y garantías que poseen, mas sucede que el 20% asegura tener conocimiento de los derechos que los amparan.

Sin duda alguna es alarmante el alto porcentaje de trabajadores que desconocen sus derechos, razón por la cual esta ignorancia se convierte en una de las causas más comunes para que se vulneren garantías laborales.

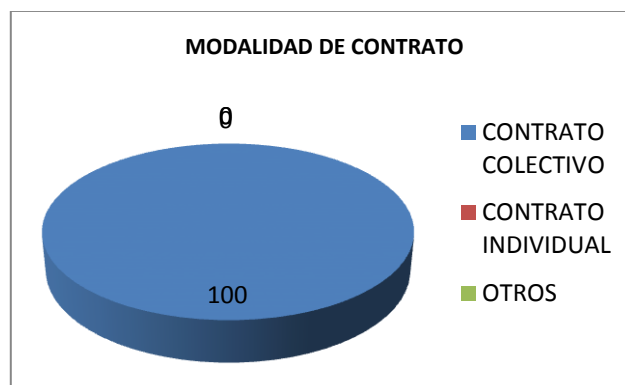
2. ¿Usted bajo qué modalidad de contratación labora en el Hospital General de la Provincia de Cotopaxi?

TABLA N° 2
MODALIDAD DE CONTRATACION QUE ORIGINA LA RELACION DE DEPENDENCIA

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
Contratación Colectiva	40	100%
Contrato Individual	0	0%
Otros	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS E INTERPRETACION

Como se observa el 100% de los encuestados, trabaja en el Hospital General de Latacunga bajo la modalidad de contratación colectiva.

Dentro de nuestra legislación laboral la contratación colectiva es una de las más comunes, respondiendo a que esta modalidad es una de las más favorables y preservadoras de los derechos laborales.

3. ¿Sus representantes sindicales, planifican capacitación utilizando estrategias nuevas para la socialización de los derechos laborales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador y Convenios Internacionales?

TABLA N° 3
CAPACITACION A LOS TRABAJADORES PARA
SOCIALIZAR SUS DERECHOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	40	100%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la totalidad de los trabajadores encuestados, el 100% están de acuerdo en que no existe ningún tipo de planificación para la difusión de los derechos de los trabajadores.

Sin duda alguna esta es una de las causas por las cuales existe desconocimiento por parte de los trabajadores acerca de sus derechos y garantías-

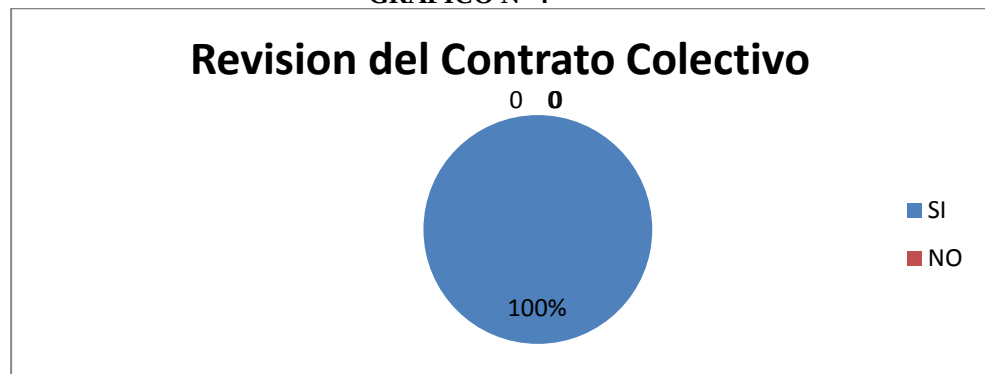
4. ¿El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Organización Sindical a la que usted pertenece fue objeto de la revisión ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.- 8 y ejecutado a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 4
REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
MEDIANTE EL MANDATO CONSTITUYENTE 08

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Con relación a la revisión del Contrato Colectivo el 100% de los encuestados manifiestan, que si fue objeto de la revisión, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.- 8 y ejecutado a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A.

Una de las entidades del sector público que también fue objeto de revisión de sus contratos colectivos es el de la salud, ya que también se consideró según el mandato 08 que este grupo poseía privilegios exagerados que atentaban contra el bienestar general.

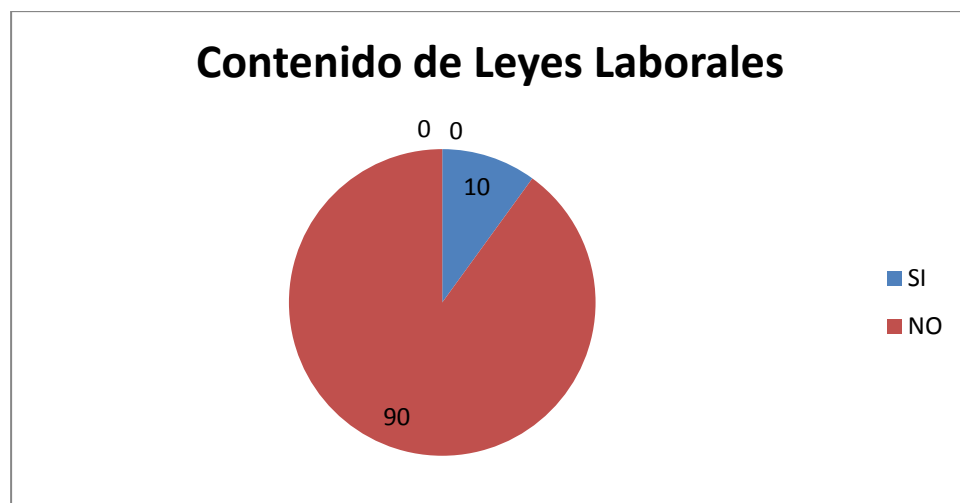
5. ¿Conoce Usted el contenido del Mandato N.-8, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A?

TABLA N° 5
CONOCIMIENTO DEL MANDATO 08 DECRETOS EJECUTIVOS 1701 Y 225
Y ACUERDOS MINISTERIALES 00080 Y 00155 A

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	4	10%
NO	36	90%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De los encuestados el 90%, asegura no conocer el contenido del Mandato 8 Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, mientras que un 10% asegura no conocer las disposiciones contenidas en estas leyes.

Sin conocimiento por parte de los trabajadores del hospital general de Latacunga de las disposiciones que contenían los mecanismos para la revisión de los contratos colectivos, como pudieron haber ejercido su derecho a la réplica o en su momento de expresar su desacuerdo.

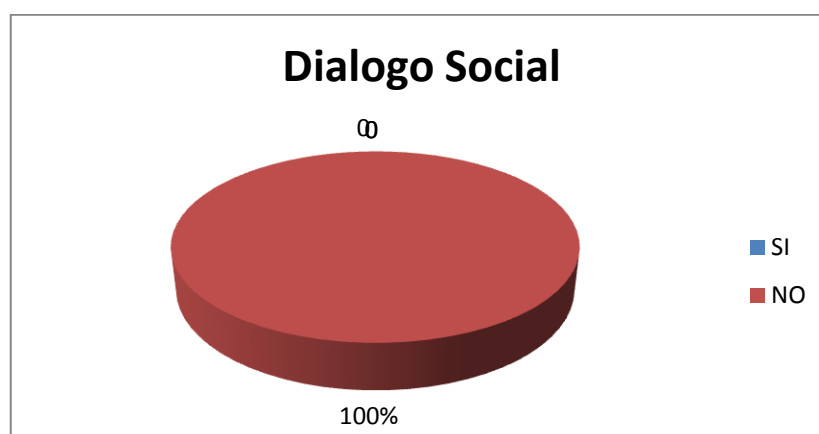
6. ¿Usted participo en el proceso de diálogo social para la revisión de los contratos colectivo como parte trabajadora?

TABLA N° 6
PARTICIPACION Y DIALOGO SOCIAL POR PARTE DE LOS
TRABAJADORES EN LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	40	100%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

En lo referente a la participación de los trabajadores en el dialogo sociales todos los encuestados es decir el 100%, asegura no haber participado en el dialogo respecto de la revisión de los contratos colectivos.

Uno de los parámetros para el proceso de revisión de los contratos colectivos era primordial el mantener la armonía mediante u diálogo social para que existiera mutua comprensión, pero penosamente por parte de los trabajadores del hospital de Latacunga no existió participación en el dialogo social.

7.-¿Considera Usted que sus derechos laborales adquiridos, fueron respetados en la revisión de los contratos colectivos, de acuerdo a la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 7
RESPECTO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE ACUERDO AL MANDATO 08

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	40	100%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

La totalidad de los encuestados asegura que no se respetaron sus derechos adquiridos en la revisión de los contratos colectivos de acuerdo al Mandato 08.

Los derechos adquiridos son el resultado de años de lucha e incluso con pérdida de vidas de trabajadores, conquistas que han repercutido muchas veces en reformas legales para que estos se respeten, sin embargo ahora por la creación del Mandato 08 estas conquistas laborales expresan los trabajadores están siendo irrespetados.

8.-¿Usted cree que se ha vulnerado el principio de la intangibilidad de los derechos del trabajador por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A ?

TABLA N° 8
 RESPETO AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN LA REVISION DEL CONTRATO
 COLECTIVODE ACUERDO AL MANDATO 08

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
 REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
 REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 100% de los encuestados consideran que si se ha vulnerado el principio de intangibilidad de sus derechos como trabajadores.

La intangibilidad es un principio reconocido por la constitución y la O.I.T. que nace por la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos, por tal razón bajo ningún acontecimiento o reforma legal se puede vulnerar este principio.

9.- Cree Usted que la revisión de los Contratos Colectivos vulnera Garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

TABLA N° 9
RESPECTO DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Es notorio que la totalidad de los encuestados es decir el 100% considera que se han vulnerado Garantías establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, respecto de la Revisión de los contratos colectivos.

La negociación colectiva se realiza con la finalidad de llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación, prevaleciendo la manifestación del diálogo social y está considerado como un derecho fundamental Mundialmente garantizado por la OIT, entonces si no se cumple con esta condición se estaría transgrediendo la esencia de la negociación colectiva.

10.- ¿Usted cree que se debería presentar una denuncia solicitando medida cautelar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para que cesen las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 10
DENUNCIA ANTE LA COMISION INTERAMERICANA
DE DERECHOS HUMANOS PARA QUE CESEN LOS EFECTOS
DE LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	40	100%
NO	0	0%
TOTAL	40	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 10



FFUENTE: Encuestas aplicadas a trabajadores del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

La totalidad de los encuestados, considera que se debe plantear una denuncia por no haberse respetado sus derechos como trabajadores, contemplados tanto en la legislación nacional, como en instrumentos internacionales.

Cuando la justicia interna de un país no nos brinda las garantías adecuadas y nos sentimos perjudicados por su fallo, tenemos todo el derecho de acudir ante organismos judiciales internacionales de derechos humanos de jurisdicción mundial para hacer respetar nuestros derechos en este caso laborales.

2.5. -ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DEL HOSPITAL GENERAL DE LATACUNGA.

1. ¿Cómo representante sindical planifica capacitación utilizando estrategias nuevas para la socialización de los Derechos y Garantías laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

TABLA N° 1
SOCIABILIZACIÓN Y CAPACITACION DE LOS DERECHOS LABORABLES

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	3	100%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De los representantes sindicales que fueron encuestados 100% asegura que no realizan ningún tipo de planificación respecto de estrategias para la socialización de los derechos de los trabajadores

Una de los deberes de los representantes sindicales es difundir las políticas y derechos laborales a sus representados, el cual tiene la obligación de familiarizarse con el tema de discusión para orientar a sus miembros sindicales o gestionar la sociabilización de estos mediante seminarios ejecutados por un profesional del derecho.

2. ¿Los Contratos Colectivos de trabajo de sus representados fue objeto de revisión ordenada mediante la transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 2
CONTRATOS COLECTIVOS OBJETO
DE REVISION POR EL MANDATO 08

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Como se observa el 100% de los encuestados, asegura que los contratos colectivos celebrados por sus representados fueron objeto de revisión del Contrato Colectivo.

Mediante el Decreto Ejecutivo 1701 se ordenó la revisión de los contratos colectivos de entidades del sector público entre las enumeradas el de la salud, ya que también se consideró según el mandato 08 que este grupo poseía privilegios exagerados que atentaban contra el bienestar general.

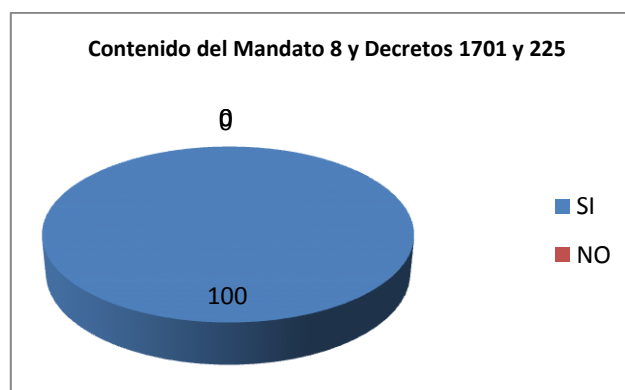
3. ¿Conoce Usted el contenido del Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 3
CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA CREADA
PARA LA REVISION
DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Los representantes sindicales, aseguran conocer el contenido de del Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A

Los representantes sindicales al tener también como responsabilidades el de monitorear el cumplimiento de las cláusulas del contrato colectivo y estas al verse amenazadas por la revisión de los contratos colectivos tenían la obligación de conocer el contenido de las normativa que ordeno tal revisión, no obstante el discernimiento que los representantes sindicales tenían acerca del tema determinando que estaban violentando derechos laborales prácticamente no valió para que estos derechos se respetaran.

4.-¿Su participación en el proceso de Diálogo Social, para la revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, como representante sindical fue?

TABLA N° 4
PARTICIPACION EN EL DIALOGO SOCIAL
PARA LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
Completa	0	0%
Mucha	0	0%
Poca	3	100%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga

REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga

REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De la totalidad de los trabajadores encuestados, el 100% están de acuerdo en que hubo muy poca participación en el dialogo social para la revisión de los Contratos Colectivos.

El dialogo social es un principio contemplado en la OIT cuando se trata de una revisión de los contratos colectivos, dialogo en la cual son protagonistas los trabajadores, empleadores y el estado, el cual fue sugerido en el Decreto Ejecutivo 1701 que mediante el dialogo social se crearían los mecanismos para la revisión de los contratos colectivos, sin embargo al parecer esto no se cumplió.

5.- ¿Usted considera que en la revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, existió un verdadero diálogo social?

TABLA N° 5
EXISTENCIA DE UN VERDADERO DIALOGO SOCIAL
PARA LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Con relación a la revisión del Contrato Colectivo el 100% de los encuestados manifiesta, que no existió un verdadero dialogo social.

Si no se presta oído a una de las partes estelares de la revisión de los contratos colectivos en este caso la parte trabajadora, nunca va a existir un dialogo social ya que el objetivo principal de este es que participen las tres partes; trabajadores, empleadores y el Estado en igual de condiciones.

6.-¿ Cree Usted que los derechos laborales adquiridos legalmente fueron respetados en la revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, existió un verdadero diálogo social?

TABLA N° 6
RESPETO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN
LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De los encuestados el 100%, asegura que no se respetaron los derechos adquiridos en el proceso de la revisión de los contratos colectivos.

En el mundo del derecho no se puede emplear el aforismo que dice el fin justifica los medios, todo tiene que actuarse conforme a derecho, entonces si el estado pensó que existió privilegios en ciertos grupos del sector publico tenía que ejecutar una revisión de los contratos colectivos conforme a derecho, pues estos supuestos privilegios determinados en el mandato 08, son derechos adquiridos los cuales no pueden ser menoscabados.

7.-¿Considera Usted que la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenadas la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulnero garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva contemplados en los convenio 87 y 98 respectivamente?

TABLA N° 7
VULNERACIÓN AL DERECHO SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA
POR LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Los dirigentes sindicales aseguran que mediante la revisión de los contratos colectivos se vulneraron derechos relacionados con la organización sindical y negociación colectiva que contemplan instrumentos internacionales vigentes.

El derecho sindical y la negociación colectiva están sometidos y amparados a un doble marco legal, las normas internacionales esencialmente de la materia que contempla la OIT en los convenios 87 y 98 y las normas nacionales, por tal razón la revisión de los contratos colectivos al no cumplir con un verdadero dialogo social, participación adecuada de los representantes sindicales sin duda alguna se transgredió tales derechos.

8.-¿Usted cree que se ha vulnerado el principio de la intangibilidad de los derechos del trabajador por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A ?

TABLA N° 8

VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD
POR LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 100% de los encuestados consideran que si se ha vulnerado el principio de intangibilidad que ampara a los trabajadores.

Siendo el principio de intangibilidad reconocido por la Constitución de la República del Ecuador, nuestro Estado está obligado a prestar las garantías necesarias para respetar y hacer respetar este principio reconocido a los trabajadores, los cuales no pueden ser tocados, disminuidos o desconocidos, sino al contrario está obligado a adoptar medidas para extender y mejorar estos derechos, mas no para disminuirlos.

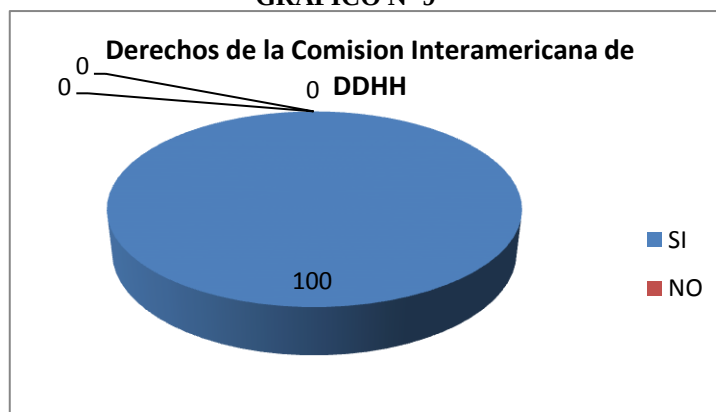
9.-¿Considera Usted que por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, se vulneraron derechos laborales establecidos en Instrumentos Internacionales como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos?

TABLA N° 9
VULNERACIÓN DE DERECHOS INTERNACIONALES
POR LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 100% de los encuestados considera que se han vulnerado Garantías establecidas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, respecto de la Revisión de los contratos colectivos.

Los derechos laborales por su condición, características e importancia automáticamente se convierten en derechos humanos, convirtiéndose en una referencia esencial en los ordenamientos jurídicos, que deben ser respetados, protegidos y cumplidos por los Estados y por la comunidad internacional en su conjunto.

10.- ¿Usted cree que se debería presentar una denuncia solicitando medida cautelar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para que cesen las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.-8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

TABLA N° 10
DENUNCIA ANTE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
SOLICITANDO MEDIDA CAUTELAR

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 10



FUENTE: Encuestas aplicadas a dirigentes sindicales del Hospital de Latacunga
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

La totalidad de los encuestados, considera que se debe proponer una denuncia como medida cautelara sus derechos como trabajadores, con la revisión de los contratos colectivos.

Una de las causa por la cual se originan transgresiones a los derechos humanos es la falta de denuncias a organismos internacionales que evidencien tal vulneración, por lo cual al haber agotado todas las instancias y recursos existidos en nuestro país y el acudir ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos es la única oportunidad de hacer respetar estos derechos.

2.6.-ANALISIS E INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL DE LATACUNGA.

1.- ¿Cree usted que la aplicación de la política actual en materia laboral ha servido para el fortalecimiento del respeto a los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos de Derechos Humanos?

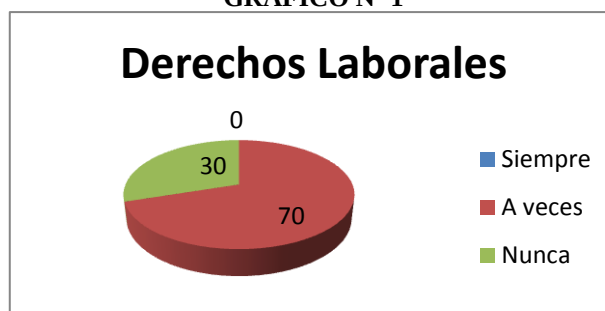
TABLA N° 1
LA POLITICA ACTUAL EN MATERIA LABORAL
RESPETA LOS DERECHOS LABORALES

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
Siempre	0	0%
A veces	7	70%
Nunca	3	30%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De los profesionales del derecho que fueron encuestados 70% asegura que el régimen actual no respeta los derechos laborales mientras un 30%, afirma lo contrario. Una de las propuestas de campaña del año 2006 del actual régimen político fue la redacción de una nueva constitución por medio de una asamblea constituyente, es así que nace la Asamblea Constituyente de Montecristi pero esta no solo redactó la nueva constitución, sino también crearon varios mandatos entre ellos el 08 el cual originó la creación de múltiple normativa en materia laboral como la revisión de los contratos colectivos que contiene varias violaciones a los derechos laborales.

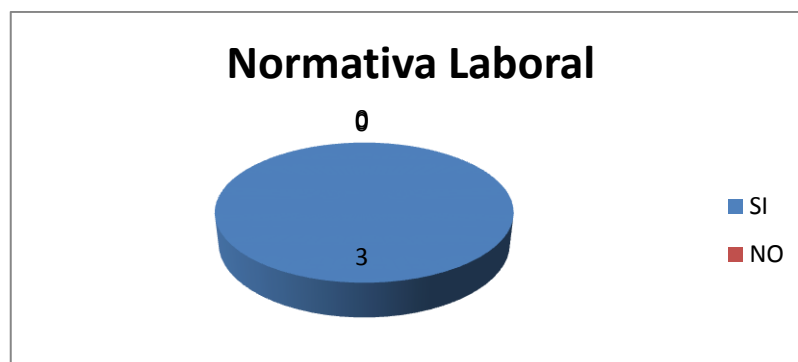
2.- ¿Conoce Usted la normativa que estableció el procedimiento y la forma de ejecución para la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo?

TABLA N° 2
CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA QUE PERMITIO
LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 2



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

Como se observa el 100% de los encuestados asegura que conocen la forma de ejecución y procedimiento de la revisión de los Contratos Colectivos.

Los abogados en el libre ejercicio están en constante actualización de sus conocimientos jurídicos, ya que estos están en permanente evolución y actualización por las diversas reformas y creación de leyes, cambios que responden a la necesidad de la sociedad contemporánea en que vivimos, por ello la necesidad del abogado en el libre ejercicio de conocer la normativa vigente para responder con eficiencia ante los problemas actuales y brindar una mejor tutela de los derechos ciudadanos y es grato conocer que los abogados de Latacunga están renovados en sus conocimientos.

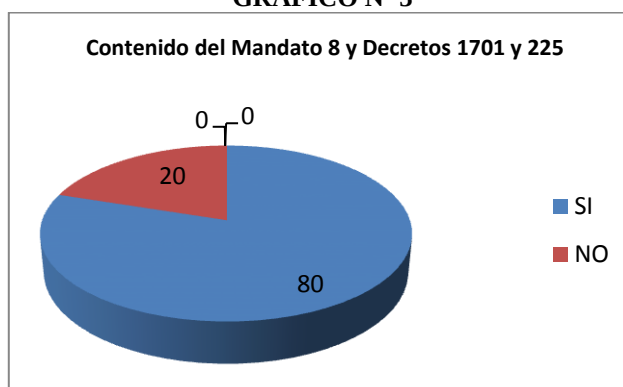
3.- ¿Cree Usted que el contenido del Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la revisión de los Contratos Colectivos, vulneraron derechos y garantías establecidas en la Constitución, de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

TABLA N° 3
VULNERACION DE DERECHOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCION
E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 80% de Abogados, aseguran que el contenido de del Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155^a, vulnera derechos Constitucionales, así como normas Internacionales de DDHH, mientras que el 20% asegura que lo contrario.

La violación a los derechos humanos no solo se origina por genocidio, por transgresión al derechos a la libertad e integridad física, a la libre opinión y expresión, derecho a la vida, sino también se ocasiona por la vulneración a los derechos laborales causada en este caso por una ráfaga de normativa que permitió la revisión de los contratos colectivos como el Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A.

4.-¿Considera Usted que en la aplicación del Mandato Constituyente N 08 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la revisión de los Contratos Colectivos, se respetó la Supremacía Constitucional del art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador?

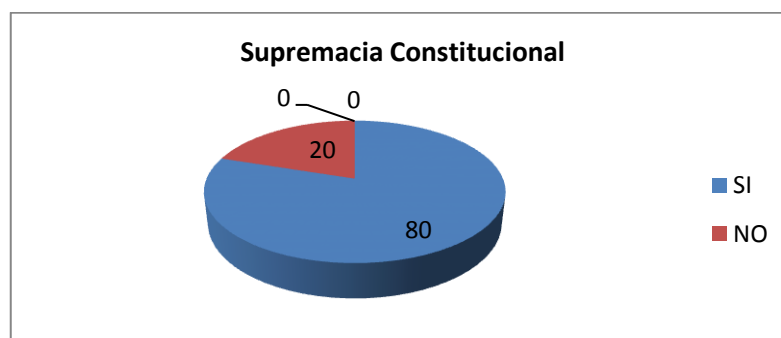
TABLA N° 4
RESPETO DE LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL
EN LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la totalidad de los encuestados, el 80% asegura que si se respetó la Supremacía Constitucional del art. 424 de la Constitución de la República del Ecuador en el proceso de la revisión de los contratos colectivos, mientras que el 20% asegura lo contrario.

Haciendo referencia a la famosa pirámide del Austriaco Hans Kelsen la Constitución está en la cúspide junto a los tratados y convenios internacionales de derechos humanos y estos prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público; y los decretos junto a los reglamentos y ordenanzas y demás decisiones del poder público ocupan el puesto final en nuestra carta magna en el artículo 425.

5.- ¿Cree Usted que el contenido del Mandato Constituyente N08 que origino la revisión de los contratos colectivos y ejecutados a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulnera derechos adquiridos legalmente por los trabajadores?

TABLA N° 5
RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR LA NORMATIVA QUE IMPULSO LA REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 80% considera que si se vulnera derechos adquiridos de los trabajadores por el Mandato Constituyente N 08 y ejecutado a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A, mientras que el 20% considera que no es así.

Los derechos laborales adquiridos legalmente o por la costumbre están relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer los derechos laborales que fueron adquiridos y consolidados bajo la ley anterior o por un contrato, pues el principio de irretroactividad de la ley si es aplicable en nuestra legislación pero en materia penal y en beneficio del procesado mas no para menoscabar derechos de este.

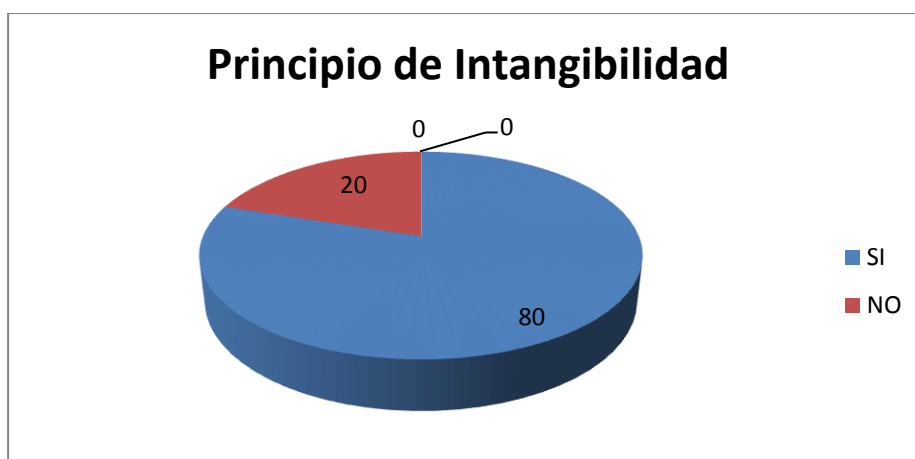
6.-¿Considera Usted que la aplicación Mandato Constituyente N08 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A para la revisión de los Contratos Colectivos, atenta contra el principio de intangibilidad de los derechos del trabajador?

TABLA N° 6
TRANSGRESIÓN AL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD
DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodas

ANALISIS EINTERPRETACION

De los encuestados el 80% asegura que el Mandato 8 Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A ,vulnero el principio de intangibilidad mientras que el 20% asegura que no se vulnero dicho principio.

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 numeral 2 reconoce que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y será nula toda estipulación en contrario, entonces este principio al ser reconocido por la misma constitución le otorga a los derechos laborales un escudo protector sobre actuaciones del propio estado.

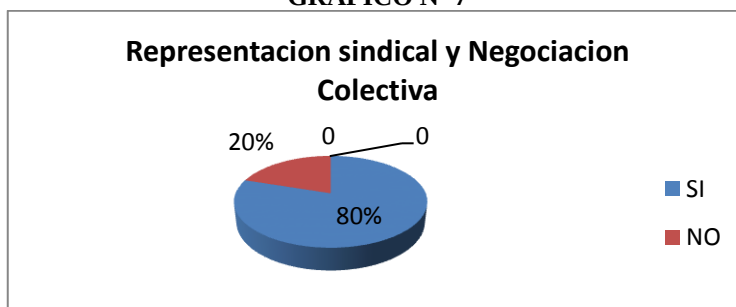
7.- ¿Considera Usted que la revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N08 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulnero garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

TABLA N° 7
VULNERACIÓN DE GARANTÍAS QUE ESTABLECE LA OIT SOBRE
EL DERECHO SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodas y Mayra Freire

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 80% de los encuestados aseguran que la revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N08 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulneró garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, mientras el 20% considera que no se vulneró ningún derecho.

La OIT en este Convenio fundamental promueve la negociación colectiva para garantizar que las buenas relaciones laborales que perduren el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, escuchando en igual de condiciones a todos los involucrados, lo que indica que en un proceso de revisión de contratos colectivos el diálogo social es lo fundamental.

8.-¿Cree Usted que en el procedimiento para determinar los privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, adoptado mediante el Acuerdo Ministerial 00155A de conformidad a la transitoria tercera del Mandato N8 existióverdadero diálogo social tanto para determinarlos como excesos y para eliminarlos ?

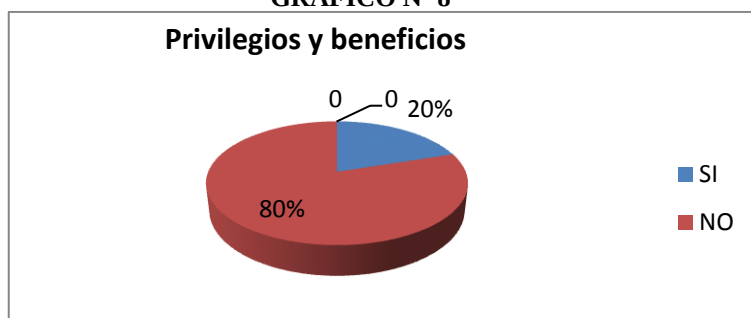
TABLA N° 8
EXISTENCIA DE DIALOGO SOCIAL PARA CALIFICAR
DE BENEFICIOS DESMEDIDOS Y EXAGERADOS

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 8



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

De los encuestados el 20% considera que si existióverdadero diálogo social para determinar que existió privilegios exagerados, mientras que el 80% que es la mayoría asegura que no.

Una de los primeros decretos ejecutivos del actual presidente en el año 2007 fue la reducción del sueldo presidencial quedando en 4000 dólares, por lo cual ningún servidor público podría percibir un sueldo mayor que el primer mandatario, con objetivo de erradicar los sueldos dorados, pues la diferencia es abismal de las remuneraciones mensuales entre la denominada burocracia dorada y el resto de empleados públicos, pero que para nada se podría incluir al grupo de la salud en este grupo privilegiado, pues estos consideran que no poseían privilegios exagerados y peor aún fueron consultados para calificarles con tal denominación.

9.-¿Considera Usted que se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral por ende del trabajo, por la Revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A ?

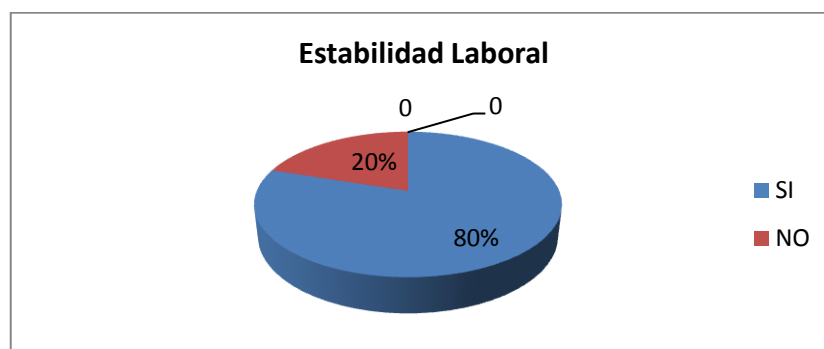
TABLA N° 9
EXISTENCIA DE DIALOGO SOCIAL PARA CALIFICAR
DE BENEFICIOS DESMEDIDOS Y EXAGERADOS

OPCION	NÚMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 9



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.

REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 80% de los encuestados consideran que si se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral, por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N8 y ejecutado a través de los decretos ejecutivos 1701 y 225y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, mientras que el 20% considera que si se respetó la estabilidad laboral.

Cualquier forma de menoscabar derechos laborales atentan contra la estabilidad laboral, pues esta vulneración se origina con la disminución de salarios, supresión de derechos que fueron legalmente adquiridos y no directamente con el despido del lugar de trabajo.

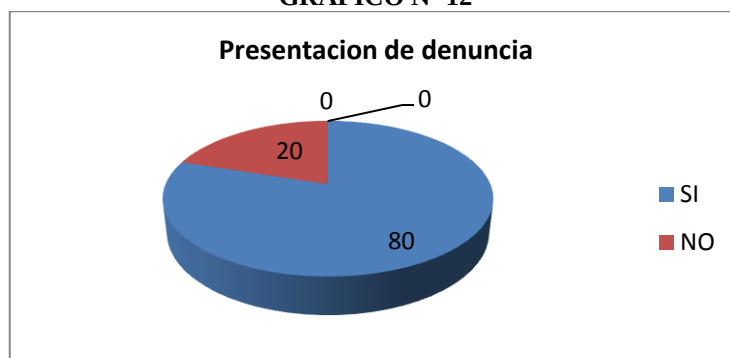
10.- ¿ Cree Usted oportuno acudir ante un organismo internacional imparcial, en este caso la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para hacer respetar los derechos y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador o Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

TABLA N° 12
PARA HACER RESPETAR LOS DERECHOS LABORALES ES OPORTUNO
ACUDIR ANTE LA COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

OPCION	NUMERO DE ENCUESTADOS N°	PORCENTAJE %
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

GRÁFICO N° 12



FUENTE: Encuestas aplicadas a Abogados en Libre Ejercicio Profesional.
REALIZADO POR: Gabriel Rodasy Mayra Freire

ANALISIS EINTERPRETACION

El 80% de los encuestados considera que es oportuno acudir ante un organismo internacional imparcial, en este caso la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para hacer respetar los derechos y garantías laborales establecidas en la Constitución, mientras que el 20% considera que no.

Es obligación de los Estados el respetar, hacer respetar y hacer efectivos los derechos humanos, pero cuando por actos del poder público se cometen transgresiones a los derechos humanos como los laborales y se agotado la justicia interna de un país en la vía ordinaria y extraordinaria para hacer respetar estos derechos, pero solo han conseguido resultados estériles para restituir tales derechos, en estos casos es ineludible hasta casi obligatorio el acudir ante organismos internacionales de derechos humanos para hacer respetar tales derechos vulnerados.

2.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

2.5.1 CONCLUSIONES

- Los Derechos del Trabajador gozan de protección y respeto por parte del Estado Ecuatoriano, ya que estos se encuentran inmersos en instrumentos internacionales de Derechos Humanos que inclusive cuando contengan derechos más favorables a los comprendidos en la misma Constitución de la República del Ecuador prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.
- La escasa difusión y socialización de las Garantías Laborales acogidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos como los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Ecuador, ha ocasionado que los trabajadores desconozcan muchos de sus derechos.
- Se concluye que por parte del Estado Ecuatoriano en el proceso de la Revisión de los Contratos Colectivos a partir del Mandato 8 existió participación excesiva y autoritaria, disminuyendo notablemente el Principio de Autonomía Colectiva, por lo tanto hubo intervencionismo de parte de la administración pública lo cual acalló la participación del intervenido no existiendo de este modo un verdadero Dialogo Social.
- La aplicación de la normativa que hiciera viable la Revisión de los Contratos Colectivos del sector público; expedida por la Asamblea Constituyente, el Presidente de la Republica y el Ministro de Relaciones Laborales, desconoció principios fundamentales del derecho del trabajo

como la intangibilidad y la irrenunciabilidad y desconoció muchas conquistas laborales adquiridas legalmente. Desconocimiento que afecta irremediabilmente a los Derechos de Organización, Contratación Colectiva y estabilidad laboral.

- En las diversas demandas presentadas de inconstitucionalidad por el Decreto Ejecutivo 1701, los administradores de justicia al momento de emitir sus resoluciones no consideraron el manifiesto en la Constitución de la República del Ecuador. Art 426. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución

2.5.2 RECOMENDACIONES

- Es obligación del Estado garantizar el eficaz cumplimiento del derecho y la libertad de organización de los trabajadores, comprendiéndose en formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, avalándose así la contratación colectiva y la participación suficiente de los trabajadores en la negociación colectiva en el que domine el verdadero diálogo social, según lo previsto en los convenios ratificados por el Ecuador con la Organización Internacional del Trabajo.
- Se recomienda la utilización de estrategias sociales y participativas de las autoridades relacionadas con el ámbito laboral, para la difusión y socialización a los trabajadores de los derechos laborales amparados en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, estableciendo

mecanismos de colaboración bipartitos (entre patronos y empleados) y tripartitos (entre patronos, empleados y gobiernos).

- Es recomendable acudir ante un Organismo Internacional imparcial por medio de una Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos solicitando una medida cautelar para que concluyan las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8, Decretos Ejecutivos 1701, 225 y Acuerdos Ministeriales; 00080 y 00155A. de este modo restituir los derechos laborales que fueron adquiridos legalmente y que fueron desconocidos por la aplicación de la mencionada normativa.

CAPÍTULO III

REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN RELACIÓN AL MANDATO 08, REFERENTE A LA INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DEL SECTOR PÚBLICO.

3.1. Introducción.-

Como precedente al tratamiento y desarrollo que permita el perfeccionamiento de la propuesta planteada por el tesista y realizada la investigación pertinente, se ha conseguido establecer con objetividad cuales son los Derechos y Principios Laborales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y Tratados y Convenios Internacionales que se han quebrantado por la aplicación de la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 por el cual se regulo el ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de Trabajo en el Sector Público y el 00155A que estableció las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo y Acuerdo Ministerial 0076, por el cual se establecen los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos e individuales de trabajo y actas transaccionales, con toda esta serie de normativa vulneradora a las conquistas laborales plasmadas en Derechos y Garantías establecidos tanto en la Constitución como en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos concerniente a los derechos fundamentales de los trabajadores, prevaleciendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y de los Deberes del Hombre, Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Ámbito del Derecho Laboral Colectivo los más importante convenios de la Organización Internacional del Trabajo los Convenios 87 y 98. Por lo planteado nace el interés

de elaborar la Propuesta de Presentar una Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos solicitando una medida cautelar para que concluyan las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y el 0076, propuesta que permitirá otorgar la garantía y atiborrado cumplimiento a los derechos que otorgan los Instrumentos Internacionales y las Normas Constitucionales a los trabajadores que laboran bajo el régimen de la Contratación Colectiva.

3.2. Justificación.-

La propuesta de presentar una “Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos” solicitando una medida cautelar para que concluyan las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y el 0076, surge como único recurso para dar solución a la problemática de la vulneración de los derechos de los trabajadores que ocasiono la aplicación inconstitucional y arbitraria de la Revisión de los Contratos Colectivos Referente a la Intangibilidad de los Derechos del Trabajador del Sector Publico.

Lo que avala aún más esta propuesta de acudir ante un organismo internacional con jurisdicción mundial para hacer respetar los Derechos del Trabajador que laboran bajo el régimen de la contratación colectiva en el sector público, es sin duda alguna la obtención de infértiles resultados al comparecer a la Justicia Ecuatoriana en anteriores ocasiones, pues ya se han presentado innumerables demandas de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 1701.

De este modo al comparecer ante un órgano imparcial y no condicionado por el poder político interno de un país, se busca restituir y precautelar la garantía de los derechos laborales que otorgan los Instrumentos Internacionales y las Normas Constitucionales.

3.3. Objetivos de la propuesta:

3.3.1. Objetivo General:

- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector público, acudiendo ante un Organismo Internacional, por medio de una “Denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos solicitando una medida cautelar para que concluyan las medidas adoptadas por la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, y Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y 0076, así restituir los derechos y garantías laborales que otorgan los Instrumentos Internacionales y las Normas 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 reconocidos por Instrumentos Internacionales y Normas Constitucionales, mismos que permiten establecer la vulneración de los derechos de los trabajadores con la aplicación de la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701, 225 y Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A. y el 0076
- Establecer en base a las disposiciones contempladas en la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701, 225 y Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155A, que revisaron y

reformaron los contratos colectivos del sector público, los Derechos y Principios Laborales que fueron violentados.

- Plantear y Proponer un modelo de denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos solicitando medidas cautelares, fundamentado esta solicitud por las graves violaciones a los Derechos y Garantías laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y que han sido transgredidos por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y el 0076. Así conseguir el respeto a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

3.5. Desarrollo de la Propuesta de solicitar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos medidas cautelares, por las graves violaciones a los Derechos y Garantías laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y que han sido transgredidos por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155.

DEMANDA ANTE LA COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS SOLICITANDO MEDIDAS CAUTELARES PRESENTADA POR TRABAJADORES DEL AREA DE SALUD PUBLICA DEL ECUADOR Y QUE PERTENECEN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL UNICA NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD “OSUNTRAMSA”

SEÑORES MIEMBROS DE LA COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, POSEEDORES DE ALTA CALIDAD MORAL Y RECONOCIDA COMPETENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS:

SEÑOR PRESIDENTE

Doctor José de Jesús Orozco Henríquez

PRIMER VICEPRESIDENTA

Doctora Tracy Robinson

SEGUNDO VICEPRESIDENTE

Doctor Felipe González

Doctora Dinah Shelton

Doctora Rose Marie Belle Antoine

Doctora Rosa María Ortiz

Doctor Rodrigo Escobar Gil

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Washington, D.C., U.S.A. 20006

E-mail: cidhoea@oas.org

Teléfono: (202) 458-6002

Vía fax al siguiente número:

Fax: (202) 458-3992

REFERENCIA: SOLICITUD DE MEDIDAS CAUTELARES A FAVOR DE TRABAJADORES DEL AREA DE SALUD PUBLICA DEL ECUADOR Y QUE PERTENECEN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL UNICA NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD “OSUNTRAMSA”. POR VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS COMETIDAS POR EL ESTADO DE ECUADOR.

Excelentísima Comisión:

GUAMAN TOAPANTA NORMA MARISOL, CEDULA DE CIUDADANIA: 0503060444, INTRIAGO MACIAS JEANETH ROSARIO, CEDULA DE CIUDADANIA: 0503414088, KAROLIS TOVAR MARCO XAVIER, CEDULA DE CIUDADANIA: 0502256233, MASAPANTA

CUNDULLE ROSA ELENA, CEDULA DE CIUDADANIA: 0502629819, MACIAS OCAÑA ANA PAOLA, CEDULA DE CIUDADANIA: 0503362147, TRUJILLO SANCHEZ HOOVER FERNANDO, CEDULA DE CIUDADANIA: 0501710438, todos trabajadores del área de salud pública del Ecuador y pertenecientes a la organización sindical única nacional de los trabajadores del ministerio de salud “OSUNTRAMSA”, mayores de edad de estado civil casados, domiciliados en cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, País Ecuador, respetuosamente presentamos ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, la Comisión o la CIDH) solicitud de medidas cautelares por violaciones de Derechos Humanos cometidas por el Estado de Ecuador (en lo sucesivo, el Estado o Ecuador), en concordancia con lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de (a Comisión Interamericana de Derechos Humanos).

Para precautelar la seguridad de que en un futuro por iniciada esta acción no seamos objeto de represarías por el Estado Ecuatoriano, solicitamos que nuestra identidad sea singularizada y reconocida exclusivamente por Ustedes Señores de la CIDH como queda arriba detallada por los suscritos, pero que para terceros y el Estado de Ecuador nuestra identidad sea mantenida en reserva, petitoria amparada en el Art. 28 literal b del Reglamento de la CIDH.

SITUACION DENUNCIADA (HECHOS)

En nuestra solicitud se fundamentan graves transgresiones a los Derechos y Garantías laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y que han sido violentados por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A y 0076

A continuación se realizará una relación de los hechos y situaciones denunciadas, con su respectivo contexto: especificación del lugar y fecha de las violaciones alegadas:

En las Disposiciones Transitorias Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N°08 dictados por la Asamblea Nacional Constituyente el 30 de Marzo del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 330 de 6 de mayo del 2008, y acuerdo Ministeriales 1701 y 225 se dispuso: (transcripción de la parte pertinente)

TRANSITORIA PRIMERA: Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva

TRANSITORIA TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, 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. Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público. 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 consagran excesos y privilegios.

TRANSITORIA 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, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

Con este antecedente el Presidente de la República del Ecuador Eco. Rafael Correa Delgado, mediante Decreto Ejecutivo 1701, de 30 de abril del 2009, publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, crea los criterios que regirán los contratos colectivos en el sector público, el mismo que es dictado fuera de plazo y sin previo cumplimiento de Proceso de Diálogo Social, principios dispuestos por la misma Asamblea Nacional Constituyente que fueron incumplidos.

Con fecha 18 de Enero del 2010, se crea el Decreto Ejecutivo N° 225, publicado en el Registro Oficial N° 123 de 4 de Febrero del 2010, el cual contiene las reformas al Decreto Ejecutivo 1701.

Reformas que nunca debieron ser admitidas, pues en contra del Decreto Ejecutivo 1701, ya se habían presentado una serie de demandas de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional, que hasta la fecha de creación del decreto ejecutivo 225 no habían sido resueltas; por lo que existía *LITISPENDENCIA* "litigio pendiente", por lo tanto el Decreto Ejecutivo 1701 no podría ser objeto de ningún otro proceso jurídico, hasta que se resuelva lo anterior.

Una de las demandas presentada ante la Corte Constitucional fue la alegada con fecha 27 de mayo del 2009, por los Presidentes Nacionales de; Confederación de Trabajadores del Ecuador (C.T.E.), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Libres Sindicales (CEOLS), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones

Clasistas Unitarias de Trabajadores, CEDOCUT Y LA unión General de Trabajadores (UGT).

Adicionalmente el Abogado Antonio GagliardoValarezo Ministro de Trabajo y Empleo expide el Acuerdo Ministerial 00080 por el cual se regulo el ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de Trabajo en el Sector Publico, publicado en el Registro Oficial N° 394 de 1 de Agosto del 2008, según en su parte oportuna a la problemática establece.

Art 3.- El Ministerio de Trabajo y Empleo designará funcionarios abogados para que previo a la labor de revisión de las comisiones y subcomisiones efectúen un análisis de los contratos colectivos de trabajo y establezcan los casos y las cláusulas en las que se han consagrado los privilegios y excesos a los que se refiere el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8

Posteriormente, extendiendo la manera de cómo terminar con todo derecho adquirido y demás Derechos y Garantías laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, se crea el Acuerdo Ministerial 00155A que estableció las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, que instaura transgresión en la siguiente parpe acertada.

Jurídicamente el proceso de revisión constituye el acto de someter una cosa a nuevo examen, para corregirla, enmendarla o repararla. En consecuencia, el presente proceso de revisión a cargo de la comisión, establece que desde el punto de vista procesal, las cláusulas del contrato pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente N° 8 reglamento de aplicación y el Acuerdo Ministerial No. 00080.

De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo,

demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.

Las Transitorias del Mandato 8 y los Decretos y Acuerdos Ministeriales antes citados, claramente son violatorios a una larga lista de Derechos y Garantías laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales aplicables en la materia de Derechos Humanos, se han vulnerado derechos adquiridos de los trabajadores y prácticamente desaparece la organización sindical y la contratación colectiva en el sector público, a los obreros del sector público se los discriminó al excluirlos de los beneficios de la contratación colectiva hasta el segundo año de relación laboral directa, incluso se condicionó la protección al hecho de que se revisaran los excesos de la contratación colectiva. Es decir que no sólo subordinó el enrolamiento de manera directa al cumplimiento del requisito de haber superado los 180 días de trabajo, sino que además desconoció los derechos laborales por un año más, por lo menos, en lo que a beneficios de la contratación colectiva se refería.

Se terminó con la naturaleza y objetivo mismo de la negociación y contratación colectiva que era la de SUPERACION DE LA LEY, pues en la contratación colectiva los trabajadores en la negociación siempre se trataba de superar garantías que en materia laboral ya estaba determinada, por lo tanto se negociaban beneficios que superaban los límites de la Ley. Así antes de la revisión de los contratos colectivos en el Ecuador, el objetivo fundamental del Contrato Colectivo era elevarse sobre la Ley y los Tratados internacionales para alcanzar mejores condiciones de trabajo, que no se pacten en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos colectivos vigentes.

El Decreto Ejecutivo 1701 fue dictado fuera del plazo que el Mandato Constituyente N° 8 señaló; esto es el de UN AÑO contados a partir del 30 de marzo del 2008 fecha en la que fue dictado el indicado Mandato Constituyente, como se desprende del Suplemento del Registro Oficial N° 330 de 6 de mayo del 2008.

No se cumplió con lo dispuesto en la Asamblea Nacional Constituyente, en lo referente que luego de un proceso de diálogo social se debían establecer los criterios que deben regir la contratación colectiva en las instituciones del sector público. Dialogo Social establecido en el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, que al ser un carácter estructural de la Organización Internacional del Trabajo OIT y al mismo tiempo un principio promovido por la Organización como apto para el manejo de las relaciones laborales a escala nacional y mundial con participaciones de los representantes de los trabajadores y de los empleadores con los gobiernos para la consecución de determinados fines preponderantes, para lograr consenso y participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, con la obligatoriedad de existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesaria; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, acompañada por el apoyo institucional adecuado.

Se ha quebrantado el ordenamiento jurídico establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República y por tanto se ha vulnerado la supremacía constitucional establecida en el Art. 424 de la misma. Abolido principios laborales reconocidos constitucionalmente en el Art. 326 numerales: 2. Principio de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de Derechos Laborales y Principio.

Por medios de Decretos y Acuerdos Ministeriales de manera arbitraria y unilateral deciden que un grupo de trabajadores obtienen beneficios desmedidos y exagerados, y que atenta contra el interés general, cuando solo fueron DERECHOS ADQUIRIDOS logrados con esfuerzo por muchos años por el servidor público mediante la contratación colectiva.

Continuando con las violaciones a los derechos de los trabajadores, nos encontramos con la interpretación que realiza el Ministerio de Trabajo a lo dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente, así con esta equivocada interpretación mediante Acuerdo Ministerial. 0155A, impone las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivo, instrumento que debería

ser inaceptable en un Estado de Derecho, donde existe democracia. Para los cual es importante transcribir lo que expresa el Art. 1 de la Constitución de la Republica el Ecuador.- El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, social, democrático.

Uno de los principios del Derecho Público establece que sólo se puede hacer lo que la ley manda. Por lo tanto, e proceso de revisión de los contratos colectivos debió constreñirse rigurosamente a lo determinado en el Mandato Constituyente 8 y en función del libre, voluntario y directo acuerdo entre las partes que los suscriben. No sobre la base de interpretaciones subjetivas del Poder Ejecutivo que no tiene capacidad legal de hacerlo. La interpretación de la ley sólo le corresponde al ente Legislativo.

En ninguna parte del Mandato 8 se determina que los plenos poderes de la Asamblea Nacional Constituyente fueron trasladados al Presidente de la República, y peor aún al Ministro del Trabajo, imputándoles una especie de jurisdicciones discrecionales y hasta omnímodas para decidir unilateralmente que es lo que queda y que es lo que desaparece de los contratos colectivos, con el argumento de tener excesivos privilegios.

Lista de Derechos, Garantías, principios y tratados laborales establecidos en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y que han sido violentados por el Estado Ecuatoriano por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Art. 20. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Art. 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DE LOS DEBERES DEL HOMBRE

Artículo XXII.- Derecho de asociación.- Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS "PACTO DE SAN JOSÉ"

Art. 15.- Derecho de reunión.- Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, cree sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud: la moral pública o los derechos o libertades de los demás.

Art. 16.- Libertad de asociación.- Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Art. 8.- Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

En el ámbito del Derecho Laboral Colectivo cabe destacar en primer lugar al Convenio 87 que se dedica a la libertad sindical y a la protección del derecho de

sindicalización frente al Estado; y en segundo lugar al Convenio 98 que se refiere al derecho de organización y de contratación colectiva y establece las medidas destinadas a la protección del ejercicio de la libertad sindical "en las relaciones con los empleadores y con las organizaciones de los empleadores, especialmente en cuanto a la discriminación en el empleo y la negociación colectiva.

Entre los más importantes convenios de la OIT y en torno a los cuales giran las instituciones básicas de esta rama del Derecho Laboral, sin por ello dejar de señalar que también se suscribió el Convenio 11, sobre los derechos de asociación y coalición de trabajadores agrícolas, y el 141 referido a las organizaciones de trabajadores rurales.

A continuación se transcriben los artículos más relevantes de los Convenios de la OIT números 87 y 98,.

Convenio 87 de la OIT: sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

LIBERTAD SINDICAL

Art. 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Art. 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de la intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su curso legal.

Art. 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Art. 5.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y

toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Art. 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Art. 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Art. 8.- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Art. 9.- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Art. 10.- En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Art. 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Art. 20.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario: la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor; a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales.

CONVENIO 98 DE LA OIT: SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949

Art. 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente 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; despedir a un trabajador 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.

Art. 2.- Las organizaciones de Trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección en contra de todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución funcionamiento o administración.

Art. 3.- Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para garantizar el respeto al derecho de sindicalización definidos en los artículos precedentes.

Art. 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.

Art. 5.- La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Art. 6.- El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

SOLICITUD DE MEDIDAS CAUTELARES

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 87, establece las Medidas Cautelares como una protección a los derechos, cuyo objeto es evitar o hacer cesar la violación o amenaza de violación de un derecho, lo que concuerda con lo establecido en el artículo 25 del Reglamento de la Comisión, considerando que el caso de nosotros es de extrema gravedad y urgencia, siendo necesario evitar daños irreparables tanto a quienes comparecemos y por ende a nuestras familias, por lo que solicitamos sean proferidas medidas cautelares encaminadas a la protección de nuestro derechos laborales y cesen estas medidas adoptadas por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080 y el 00155.

Medidas cautelares

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, formulamos la Solicitud de adopción de Medidas Cautelares, en nuestro favor y el de nuestras familias que de manera inevitable también son perjudicados, con base en los hechos expuestos, de los cuales se desprende que muchos de nuestros derechos laborales están en peligro de desaparecer exponemos así:

Que sean restituidos nuestros derechos adquiridos.

Que se respete el plazo legal para la terminación del Contrato Colectivo y que sea revisado.

Que exista un verdadero Dialogo Social amparado en el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador, y pilar estructural de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Que cesen las medidas violatorias de los derechos laborales adoptadas por la aplicación de la Transitorias Primera, Tercera y Cuarta del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225, además de los Acuerdos Ministeriales; 00080, 00155A, y el Acuerdo Ministerial 0076 con fecha 1 de Junio del 2012, en el cual se establecen los techos de negociación para la suscripción de contratos colectivos e individuales de trabajo y actas transaccionales.

.

DUPLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

En consecuencia y razón de lo anterior, manifestamos bajo juramento que no hemos interpuesto otra solicitud similar por los mismos hechos y derechos humanos violados ante otro organismo internacional de protección de derechos humanos.

ESTADO EN CONTRA DEL CUAL SE PRESENTA LA SOLICITUD

La República de Ecuador es Estado parte de la Organización de Estados Americanos y, en su condición de país signatario de la Convención hizo el depósito de ratificación el 28 diciembre 1977, y la aceptación de la competencia de la CIDH 13 agosto 1984.

PRUEBAS

Pruebas documentales

Contrato Colectivo de Trabajo en la que constan todos los beneficios que fueron eliminados antes de la Revisión a partir del Mandato 08, Decretos 1701 y 225, Acuerdos Ministeriales 00080, 00155A Y 0076.

Adjunto copias del Mandato Constituyente 8.

Adjunto copias del Decreto Ejecutivo 1701

Adjunto copias del Decreto Ejecutivo 225.

Adjunto copias del Acuerdo Ministerial 00080

Adjunto copias del Acuerdo Ministerial 00155A

Adjunto copias del Acuerdo Ministerial 0076

DIRECCION PARA RECIBIR CORRESPONDENCIA DE LA CIDH.

Correspondencia recibiremos a los fax números:

032 (475-468)

032 (458-490)

032 (256-004)

032 (126-874)

032 (543-603)

A las siguientes direcciones electrónicas:

Cvacasolis.trabaj@gmail.com

Miriansolis.salud@hotmail.es

2010landazuriartus.@yahoo.es

Trabajadores.solidarios@gmail.com

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFIA CITADA

- SANCHEZ Padilla 8 (2001) Protección Internacional de los Derechos Humanos Pág. 15
- GUÍA PARA LA APLICACIÓN JUDICIAL; (2008) Pág. 14
- PRADO VALLEJO Julio, (1985) Documentos Básicos de Derechos Humanos. Pág. 15
- DEFENSORES DE DERECHOS HUMANOS; (2006) Pág. 15
- LARREA HOLGUIN Juan, (1998) Manual de Derecho Internacional Privado Ecuatoriano. Pág. 16
- MAYORGA RODRIGUEZ Julio, (2008) Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral, Pág. 43
- TERAN Mauro (2003) Derecho Internacional Público Contemporáneo, pág. 16
- VÁSQUEZ Jorge; (2009) Derecho Laboral Colectivo pág. 67
- AÑAZGO HIDALGO Luis, (2007) Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales. Pág. 45
- VALENCIA HARO Hugo (2008) Legislación Ecuatoriana del Trabajo. Pág. 67
- VÁSQUEZ Jorge; (2009) Derecho Laboral Colectivo pág. 76

- CALDERA Rafael, (1990) Derecho del Trabajo. Pág. 76
- ESTUPIÑAN Alfredo,(2003) Normas y Sistemas Generales para la Contratación Colectiva. Pág. 77
- GONZÁLEZ Carlos Martín, (1994) Practica LaboralPág. 79
- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, (2005) Diccionario Jurídico Elemental, Pág. 80

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ALBONICO VALENZUELA, Fernando, Manual de Derecho Internacional Privado. Santiago- Chile. 1989. Cuarta Edición.
- BAQUERIZO ARAGUNDI, Gonzalo: La recepción de las normas internacionales en el derecho interno. Guayaquil - Ecuador, 1973.
- CAICEDO CAICEDO, José Joaquín: Derecho Internacional Privado. Bogotá- Colombia 1975. Sexta Edición,
- ESPINOZA Nicolás: Breves apuntes sobre Derecho Internacional Privado, Quito - Ecuador 1906.
- GÓMEZ DE LA TORRE, Mario Sistema Ecuatoriano de Derecho Internacional Privado. Quito- Ecuador, 1989 Tercera Edición, Pág. 365
- LARREA HOLGUÍN, Juan, Las Guardas en el Derecho Internacional Privado. Anuario Ecuatoriano de Derecho Internacional, Quito – Ecuador 1970. Pág. 143

- BARROS JARPA, Ernesto.- Derecho Internacional Público, Ed. Santiago de Chile. Edit. Jurídica Chile, 1945.
- PAREDES. Ángel Modesto.- Manual de Derecho Internacional Público. Buenos Aires Argentina 1951. Pág. 380
- VALENCIA RODRIGUEZ, Luis.- Principios de las Naciones Unidas, Edit. Casa de la Cultura de Quito. 1972. Pág. 64
- VASCO, Miguel Antonio.- Diccionario de Derecho Internacional Público, Edit. Casa de la Cultura de Quito, 1964.
- ALLOCATI Amadeo, Derecho Colectivo Laboral, Ediciones Depalma 1985, Buenos Aires Argentina
- ASTUDILLO E., Carlos.- Derecho Laboral en la Integración Andina Editorial de la casa de la Cultura Ecuatoriana, Quito – Ecuador 1974.
- CHAVEZ, Nelly.-Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales. Editorial Universitaria. 1990
- NARVAEZ GARCIA, José Ignacio, Conflictos Colectivos de trabajo en Colombia, Editorial Temis, Bogotá- Colombia 1975..
- POZZO, Juan .- Derecho del Trabajo. Ediar Soc. Ano. Editores. Sucesores De Compañía Argentina de Editores Tucumán 826. Buenos Aires - Argentina 1992.
- RAMIREZ GRONDA, Juan. Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires - Argentina. 1975,

- VELA MONSALVE, Carlos.- Derecho Ecuatoriano de Trabajo, Editorial La Unión C.A.- Quito - Ecuador 1995.
- VELA MONSALVE. Carlos.- DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO, Editorial “Fondo de la Cultura Ecuatoriana” Tomo 28 Vol. 1 Cuenca- Ecuador 19383
- MONESTEROLO, Graciela, INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO, Primera Edición. 2011. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito- Ecuador.
- CABANELLAS, de la Torre Guillermo; *COMPENDIO DE DERECHO LABORAL*; Primera Edición Julio de 1987; Editorial Heliasta; Buenos Aires-Argentina.

LINCOGRAFIA

- www.derechoshumanos.gov.co Definición de Derechos Humanos
- www.humanrights.com Definición de Derechos Humanos
- www.definicionabc.com Definición de Derechos Humanos
- www.://eprensau.blogspot. Definición de derechos humanos
- www.significados.com/derecho-laboral Definición de Derecho del Trabajador
- www.carrodecombate.com/ Definición de Derecho del Trabajador
- www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html Historia del Trabajo
- www.eco-finanzas.com/ Definición de Contratación Colectiva

- www.gestion.org/recursos.com/ Definición de Contratación Colectiva

TEXTOS LEGALES

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional
- Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- Protocolo para la Elaboración de Precedentes Constitucionales Obligatorios
- Decreto Ejecutivo Expedido por el Presidente Rafael Correa 1701
- Decreto Ejecutivo Expedido por el Presidente Rafael Correa 225
- Mandato constituyente N° 08 expedido por la Asamblea Nacional Constituyente

ANKOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DE LATACUNGA

Objetivo:

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos.

Instrucciones:

La presente encuesta recoge información acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos de los Trabajadores del hospital provincial general de Latacunga durante los años 2008-2010, referente a la intangibilidad de los Derechos del Trabajador, motivo por el cual solicito se digne contestar las siguientes preguntas de acuerdo a la realidad del caso y con la claridad y franqueza que exige el mismo.

Cuestionario:

1.- ¿Conoce Usted cuáles son sus Derechos y Garantías laborales establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

- a) Si ()
- b) No ()

2.- ¿Sus representantes sindicales, planifican capacitaciones utilizando estrategias nuevas para la socialización de los derechos laborales contemplados en la Constitución de la Republica del Ecuador y Tratados y Convenios Internacionales?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

3.- ¿El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por la Organización Sindical a la que usted pertenece fue objeto de la revisión ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

4.- ¿Conoce Usted el contenido del Mandato 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

5.- ¿Usted participo en el proceso de diálogo social para la revisión de los contratos colectivos como parte trabajadora?

- a) Si ()
- b) No ()

6.- ¿Considera Usted que sus derechos laborales adquiridos, fueron respetados en la Revisión de los Contratos Colectivos de acuerdo a la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

7.- ¿Usted cree que se ha vulnerado el principio de la Intangibilidad de los derechos del Trabajador por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

8.- ¿Cree Usted que la Revisión de los Contratos Colectivos vulnero garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

- a) Si ()
- b) No ()

9.- ¿Considera Usted que por la transitoria tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, se vulneraron Derechos Laborales reconocidos en Instrumentos Internacionales, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

- a) Si ()
- b) No ()

10.- Usted cree que se debería presentar una denuncia solicitando medida cautelar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para que se cesen las medidas adoptadas por transitoria tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A.

- a) Si ()
- b) No ()

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACION

ANEXO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL DE LATACUNGA

Objetivo:

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos.

Instrucciones:

La presente encuesta recoge información acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos de los Trabajadores del hospital provincial general de Latacunga durante los años 2008-2010, referente a la intangibilidad de los Derechos del Trabajador, motivo por el cual solicito se digne contestar las siguientes preguntas de acuerdo a la realidad del caso y con la claridad y franqueza que exige el mismo.

Cuestionario:

1.- ¿Cómo representante sindical planifica capacitación utilizando estrategias nuevas para la socialización de los Derechos y Garantías laborales establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

2.- ¿Los Contratos Colectivos de trabajo de sus representados fue objeto de revisión ordenada mediante la transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

3.- ¿Su participación en el proceso de Diálogo Social para la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, como representante sindical fue?

- a) Completa ()
- b) Mucha ()
- c) Insuficiente ()

4.- ¿Usted considera que en la Revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, existió un verdadero Diálogo Social?

- a) Si ()
- b) No ()

5.- ¿Cree Usted que los derechos laborales adquiridos legalmente, fueron respetados en la Revisión de los Contratos Colectivos de acuerdo a la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

6.- ¿Conoce Usted los Derechos y Garantías que otorga la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

- a) Si ()
- b) No ()

7.- ¿Considera Usted que la Revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulneró garantías que establece la Organización Internacional del

Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

- a) Si ()
- b) No ()

8.- ¿Considera Usted que se ha vulnerado el principio de la Intangibilidad de los derechos del Trabajador, por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

9.- ¿Considera Usted que por la transitoria tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, se vulneraron Derechos Laborales reconocidos en Instrumentos Internacionales, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

- a) Si ()
- b) No ()

10.- Usted cree que se debería presentar una denuncia solicitando medida cautelar ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para que se cesen las medidas adoptadas por transitoria tercera del Mandato Constituyente N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A.

- a) Si ()
- b) No ()

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACION

ANEXO 3



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE LATACUNGA

Objetivo:

- Recopilar información, acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos.

Instrucciones:

La presente encuesta recoge información acerca de la aplicación del Mandato 08, Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, en el procedimiento de la Revisión de los Contratos Colectivos de los Trabajadores del hospital provincial general de Latacunga durante los años 2008-2010, referente a la intangibilidad de los Derechos del Trabajador, motivo por el cual solicito se digne contestar las siguientes preguntas de acuerdo a la realidad del caso y con la claridad y franqueza que exige el mismo.

Cuestionario:

1.- ¿Cree Usted que con la aplicación de la política del régimen actual en materia laboral, ha servido para el fortalecimiento del respeto a los derechos laborales establecidos en la Constitución de la Republica del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

- a) Constantemente ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

2.- ¿Conoce Usted la normativa que estableció el procedimiento y forma de ejecución para la Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo?

- a) Si ()
- b) No ()

3.- ¿Cree Usted que el contenido del Mandato N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la Revisión de los Contratos Colectivos vulneraron derechos y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

- a) Si ()
- b) No ()

4.- ¿Considera Usted que en la aplicación del Mandato N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la Revisión de los Contratos Colectivos se respetó la Supremacía Constitucional establecida en el Art 424 de la Constitución de la República del Ecuador?

- a) Si ()
- b) No ()

5.- ¿Cree Usted que el contenido del Mandato N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la Revisión de los Contratos Colectivos vulnera derechos adquiridos por los trabajadores legalmente?

- a) Si ()
- b) No ()

6.- ¿Considera Usted que la aplicación del Mandato N° 8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, para la Revisión de los Contratos Colectivos, atenta contra el principio de la intangibilidad de los derechos del trabajador?

- a) Si ()
- b) No ()

7.- ¿Considera Usted que la Revisión de los Contratos Colectivos ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A, vulnera garantías que establece la Organización Internacional del Trabajo sobre el Derecho Sindical y Negociación Colectiva, contemplados en los convenios 87 y 98 respectivamente?

- a) Si ()
- b) No ()

8.- ¿Cree Usted que en el procedimiento, para determinar los privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, adoptado mediante el Acuerdo Ministerial 00155A, de conformidad a la transitoria tercera del Mandato N°8, existió un verdadero Dialogo Social tanto para determinarlos como excesos y para eliminarlos?

- a) Si ()
- b) No ()

9.- ¿Considera Usted que se ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral por ende el derecho al Trabajo, por la Revisión de los Contratos Colectivos, ordenada mediante la Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 y ejecutada a través de los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A?

- a) Si ()
- b) No ()

10.- Cree Usted que es oportuno acudir ante un organismo internacional imparcial, en este caso la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para hacer respetar los derechos y garantías laborales establecidas en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos?

- a) Si ()
- b) No ()

GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACION