



## **ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

### **Tema:**

“EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE  
LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL ECUADOR”

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada**

### **Línea de Investigación:**

El derecho y su aplicación en el campo social y jurídico

### **Caracterización técnica del trabajo:**

Investigación

### **Autora:**

Jennifer Karolina Albán Salgado

### **Director:**

Dr. Mg. Mentor Marcelo Meléndez Torres

Ambato – Ecuador

Diciembre 2016

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

“EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE  
LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL ECUADOR”

**Línea de Investigación:**

Fundamentos y Principios del Derecho y sus Aplicaciones

Mentor Marcelo Meléndez Torres Dr. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

María Fernanda San Lucas Solórzano Ab. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**CALIFICADORA**

Edwin Iván Gavilanes Paredes Ab. Mg

f. \_\_\_\_\_

**CALIFICADOR**

Diego Gonzalo Coca Chanalata Dr. Mg.

f. \_\_\_\_\_

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr

f. \_\_\_\_\_

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

Ambato – Ecuador

Diciembre - 2016

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo, JENNIFER KAROLINA ALBAN SALGADO portadora de la cédula de ciudadanía No. 0504028689, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de ABOGADA son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

JENNIFER KAROLINA ALBAN SALGADO

CI. 0504028689

## AGRADECIMIENTO

*Ser realistas y hacer lo imposible constituye un anhelo que se perfecciona cada día. Agradezco a Dios por la fascinación de estar de pie en donde estoy, por la felicidad y la dicha de sonreír cada día.*

*A la vida por brindarme lecciones y retos, triunfos y caídas, pero al final todas y cada una de ellas han sido una experiencia guardada, que hoy forma parte de una página más en su libro.*

*A mis padres y hermana por ser mi apoyo incondicional y la inspiración para continuar.*

*A mis cómplices y hermanas de vida por siempre creer en mí y ayudarme en todo momento Sol, Eve.*

*Al Dr. Marcelo Meléndez director de mi trabajo de investigación por su paciencia, esmero, conocimiento y apoyo que llevaron a cabo el desarrollo de este trabajo.*

*A la Dra. Viviana Lescano por brindarme la iniciativa y apoyo de mi trabajo.*

*A mis docentes por la sabiduría y conocimientos que han transmitido a lo largo de mi vida universitaria.*

*A las personas que permitieron hacer posible el desarrollo de mi trabajo.*

*Sin ustedes nada hubiese sido posible, Karolina.*

## DEDICATORIA

*Mariana, has sido, eres y serás la inspiración más grande en mi vida, la persona que más llene mi alma y me haga feliz con tan solo una palabra, gracias por toda mamá.*

*Nervo, tu fortaleza y amor a la vida me han motivado aferrarme a ella como tú, me motiva a continuar, luchar y salir adelante, eres grande papá.*

*Cristina, las risas, llantos, ayuda y consejos fueron fundamentales para llegar a donde hoy estoy, gracias muñeca hermana.*

*Wilson, la vida nos pone personas maravillosas, juntos se aprende que de su mano todo tiene sentido, un aula de clase nunca hubiera sido la misma sin ti, el mejor compañero de clase, cómplice y enamorado.*

*Abe, eres la compañera de vida ideal.*

*A quienes apoyaron mis ideales, objetivos y hoy lo siguen haciendo, brillando inmensamente desde el cielo.*

*Karolina.*

## RESUMEN

La Constitución del Ecuador y los Tratados Internacionales amparan y reconocen los derechos de los trabajadores colectivos, sin embargo en los últimos años el país atravesado reformas en la normativa laboral, emitiendo Mandatos Constituyentes, Decretos Ejecutivos y Enmiendas Constitucionales, perdiendo el verdadero sentido de la contratación colectiva y dejando de lado los derechos de los trabajadores, por lo que el objetivo del presente trabajo de titulación es conocer la aplicación del principio de intangibilidad en los contratos colectivos de trabajo celebrado con el sector público, donde se llegará a identificar el cumplimiento de este principio en la celebración de estos contratos, mediante la aplicación de entrevistas realizadas a dirigentes de asociaciones de trabajadores colectivos con el sector público y especialistas en el ámbito laboral, de tal manera de conocer la situación jurídica del principio de intangibilidad y los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** Intangibilidad, Contratación Colectiva, Derechos de Trabajadores.

## ABSTRACT

The Constitution of Ecuador and international treaties recognize and protect the collective rights of workers. However, in recent years the country has undergone labour regulations reform through the issuing of constituent mandates, executive decrees and constitutional amendments. As a result, the true meaning of collective labour agreements has been lost, and worker's rights have been cast aside. In response to this, the aims of this dissertation project are as follows: to discover how the principle of inviolability is applied in collective labour agreements held with the public sector; and to ascertain the level of compliance with the principle in these contracts. This will be achieved through interviews carried out with leaders of collective worker's associations in the public sector and specialists in the work environment with a view to discovering the legal status of the principle of inviolability and of worker's rights

**Keywords:** Inviolability, collective labour agreements, worker's rights.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I.....	3
FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....	3
1.1. Antecedentes .....	3
1.2 Descripción del problema.....	4
1.3 Preguntas Básicas .....	6
1.4 Objetivos .....	7
1.4.1 Objetivo General .....	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5. Pregunta de Estudio.....	8
1.6. Estado del Arte.....	8

1.7. Variables .....	11
1.8. Desarrollo de los Fundamentos Teóricos .....	11
1.8.1 Derecho Social .....	11
1.8.2 Derecho al Trabajo.....	13
1.8.3 Surgimiento del Contrato colectivo .....	17
1.8.4 Principios Laborales.....	20
1.8.5 Principios Doctrinarios del Derecho al Trabajo.....	21
1.8.5.2 Norma más Favorable .....	22
1.8.5.3 Condición más beneficiosa .....	23
1.8.5.4 Igualdad de Trato y no discriminación.....	24
1.8.5.5 Irrenunciabilidad .....	26
1.8.5.6 Primacía de la Realidad.....	26
1.8.6 Principios de la Organización Internacional del Trabajo.....	27
1.8.7 Principios Constitucionales del Derecho al Trabajo en el Ecuador. ....	29
1.8.7.1 Favorabilidad.....	29
1.8.7.2 Libertad de Organización .....	30
1.8.7.3 Irrenunciabilidad Laboral.....	30
1.8.7.4 Intangibilidad .....	30
1.8.7.4.1 Definición.....	30
1.8.7.4.2 Antecedentes en el Ecuador .....	31
1.8.7.4.3 El principio de Intangibilidad en la Constitución 2008. ....	31
1.8.8 Contrato Colectivo de Trabajo.....	32
1.8.9 Antecedentes del Contrato Colectivo en el Ecuador.....	33
1.8.10 Definición.....	34
1.8.11 Asociaciones Colectivas.....	35

1.8.11.1 Derecho Sindical .....	36
1.8.12 Elementos del Contrato colectivo .....	37
1.8.13 Procedimiento para la celebración del contrato colectivo.....	38
1. 8.13.1 Negociación Colectiva .....	39
1. 8.13.2 Trámite ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje .....	41
1.8.14 Contenido del contrato colectivo. ....	42
1.8.15 La Contratación Colectiva con el Sector Público. ....	44
1.8.16 Principales asociaciones en el Ecuador.....	44
1.8.17 Antecedentes del Decreto Ejecutivo .....	45
1.8.17.1 Mandato Constituyente .....	46
1.8.17.2 Mandato Constituyente N °. 4 .....	46
1.8.17.3 Mandato Constituyente N°. 8 .....	48
1.8.18 Decreto Ejecutivo.....	50
1.8.19 Decreto ejecutivo 1701 .....	51
1.9 Enmienda Constitucional. ....	55
1.9.1 Enmienda Constitucional 2015 .....	56
2.1 Metodología de la Investigación .....	59
2.1.1 Método General.....	60
2.1.2 Método Específico. ....	60
2.1.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de información .....	60
<b>CAPÍTULO III</b> .....	61
<b>RESULTADOS</b> .....	61
3.1 Presentación de Resultados.....	61

3.2 Análisis de Resultados .....	61
3.2.1 Presentación General de Entrevistas .....	63
3.2.1.1 Dirigentes Sindicales.....	63
3.2.1.2 Abogados expertos en Materia Laboral. ....	66
3.2.2 Análisis General.....	69
3.2.2.1 Dirigentes Sindicales.....	69
3.2.2.2 Abogados expertos en Materia Laboral. ....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Entrevistas Dirigentes Sindicales.....	63
Tabla 3.2. Entrevistas Abogados expertos en Materia Laboral .....	66

## INTRODUCCIÓN

La aplicación de los principios, en los diferentes ámbitos del derecho es fundamental, en el derecho laboral adicionalmente existen también principios específicos, como la intangibilidad el mismo que debe ser cumplido en los contratos individuales y en los contratos colectivos, tal como lo sostiene, Gernigon, (2000), los principios son una garantía de los derechos de los trabajadores.

En este sentido las leyes en el derecho laboral tienen principalmente el fin de tutela y valorización de las clases trabajadoras para lo cual el cumplimiento del principio de intangibilidad es fundamental en la celebración de los contratos colectivos del sector público, como lo considera Fernández (2007), ya que el vocablo de la intangibilidad puede entenderse adjetivamente en el sentido que no se debe ni puede tocar los derechos de los trabajadores. Al respecto el Código de Trabajo, (2005), establece que, los contratos colectivos se entienden 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, los contratos individuales de trabajo es decir, que los contratos colectivos establecen las condiciones en las que se celebrarán los contratos individuales.

Por lo mencionado, en este proyecto de Investigación se pretende analizar la observancia del principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador. Para lo cual se identificaron los fundamentos teórico- Jurídicos

del principio de intangibilidad. Posteriormente se analizó la normativa vigente referente a los contratos colectivos de los trabajadores del sector público. Con lo que finalmente se argumenta sobre la situación jurídica del principio de intangibilidad en el derecho de contratación colectiva de los trabajadores del sector público ecuatoriano.

El trabajo de titulación se divide por capítulos, dentro del Capítulo I se encuentra los fundamentos teóricos que abarcan en sí a los antecedentes, la descripción del problema, las preguntas básicas que permiten comprender el origen del problema y a la vez se establecen los objetivos tanto general como específicos, planteando la pregunta de estudio del proyecto, llegando a concluir el primer capítulo con el estado del arte, en el cual se detallan las investigaciones realizadas sobre la temática tanto en el ámbito internacional como nacional, redactando en sí los alcances de las mismas y la conexión que vendrían a tener con el presente proyecto.

El Capítulo II siguiente corresponde a la metodología de la investigación, determinando el método general y específico, además de las técnicas e instrumentos que se emplean en la recolección de información.

En el Capítulo III se presentan los resultados con un análisis detallado de las entrevistas realizadas, lo cual permite responder a la pregunta de estudio sobre la temática analizada con su respectiva evaluación preliminar. Para finalizar se establecen las conclusiones y recomendaciones obtenidas a lo largo del desarrollo del trabajo. Tomando en cuenta además el material de referencia, lo que comprende la bibliografía en sí.

# **CAPÍTULO I**

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **1.1 Antecedentes**

Los principios laborales son la base para garantizar el cumplimiento de derechos de los trabajadores, de estos, consideramos que la aplicación del principio de intangibilidad es fundamental dentro del ámbito laboral ya que permite que los derechos de los trabajadores se mantengan, aumenten pero que no sean regresivos. El incremento de la actividad laboral así como las nuevas formas de producción determinaron el uso elevado de mano de obra por parte de la clase empleadora de la época, en el proceso que se inició con la Revolución Industrial en el año de 1760 con la formación de la primera clase obrera la misma que se propagó en Francia, Alemania y Estados Unidos hasta la segunda mitad del Siglo XIX y las dos primeras décadas del XX. En esta parte se consolidó procesos de igualdad de condiciones, calidad de vida desarrollar un equilibrio social entre las partes, de esta manera surge entonces uno de los principios fundamentales, el de intangibilidad. En el Ecuador en los últimos años han existido reformas en la normativa laboral existiendo cambios en la contratación colectiva, por lo que es necesario realizar un análisis de la misma con respecto a la contratación colectiva en el sector público y el cumplimiento del principio de intangibilidad.

## 1.2 Descripción del problema

La contratación colectiva tiene tanta importancia como la contratación individual, ya que el derecho colectivo tiene instituciones propias, sujetos distintos, así como la manera de atender a los conflictos que es también distinta (Sanromán y Cruz 2009). Al respecto y al analizar la normativa legal dentro del ámbito laboral, en el Ecuador encontramos que, la Constitución de la República del Ecuador, (2008), en el artículo 326, numeral 2 establece que, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, que será nula toda estipulación en contrario, en este sentido en el mismo artículo en el numeral 13 ibídem, se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

En el Ecuador a partir del año 2009, se han emitido Decretos, Mandatos y enmiendas a la Constitución de la República con respecto a la contratación colectiva, así encontramos que, en el Decreto Ejecutivo N.-1701, de fecha 30 de abril del 2009, se excluye la contratación colectiva para los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas; se suprime beneficios laborales, vacaciones, pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales, el cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario. En el mandato N.- 8 sobre la Tercerización e Intermediación Laboral, se suprimen y se prohíben las cláusulas que contienen privilegios, beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general.

De la misma forma el mandato N.- 2 sobre las Remuneraciones del Sector Publico, se eliminaron las gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, reconociéndose únicamente los beneficios económicos que se estipulen en el caso de renuncia para acogerse a la jubilación por vejez del IESS, siempre que el valor no sobrepase el límite establecido.

Hasta aquí se puede pensar que la administración pública del Estado, tiene la obligación de velar por el interés general por lo que en ejercicio pleno de sus facultades, bien puede regular lo que mejor considere para el interés público; sin embargo al revisar los cambios realizados en el ámbito laboral, con las Enmiendas Constitucionales, aprobadas el 3 de Diciembre de 2015, encontramos que el art 229 inciso tercero de la Constitución, manifestaba: “Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo”, con lo que se reconocía el derecho a la contratación colectiva, de los trabajadores del sector público, que con la aprobación de la enmienda No.- 8, se suprime el inciso tercero del artículo antes mencionado y con la enmienda N.-9 se modificó el artículo 326 numeral 16, por lo que en el sector público ya no existe la categoría “trabajadores” amparados por el código de trabajo, denominándolos servidores públicos, y por lo tanto se prevé la contratación colectiva únicamente para el sector privado”.

Por todo lo manifestado surge la inquietud y resulta necesario analizar la problemática planteada en búsqueda de elementos jurídicos que nos permitan llegar a determinar si existe inobservancia del principio de intangibilidad en el derecho a la contratación colectiva o si el estado ecuatoriano tiene toda la potestad de generar normativas infra constitucionales que toquen de manera regresiva los derechos adquiridos por

considerarse como privilegios al tratarse de recursos públicos incluyendo las enmienda en la que se llega a eliminar la posibilidad de la contratación colectiva.

### **1.3 Preguntas Básicas**

#### **¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?**

Con las reformas a la normativa laboral, siendo estas, el Decreto Ejecutivo N°1701 aprobado el 30 de abril 2009, los Mandatos Constituyentes N°. 4 y N°. 8 y las Enmiendas Constitucionales realizadas por la Asamblea Nacional Constituyente aprobadas el 3 de diciembre del año 2015.

#### **¿Qué lo origina?**

La eliminación del derecho a la contratación colectiva de los trabajadores del sector público en el Ecuador.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar el principio de intangibilidad en la normativa jurídica ecuatoriana referente a los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Fundamentar teórica- jurídicamente el principio de intangibilidad en relación a los contratos colectivos en el derecho Laboral ecuatoriano.
- Identificar la normativa jurídica vigente sobre la contratación colectiva de los trabajadores del sector público en el Ecuador.
- Determinar la situación jurídica del principio de intangibilidad en el derecho a la contratación colectiva de los trabajadores del sector público en el Ecuador.

### **1.5. Pregunta de Estudio**

¿Existe vulneración al principio de intangibilidad con las reformas sobre contratación colectiva dentro de la normativa legal aprobada en el Ecuador?

Una vez realizada la investigación se ha llegado a determinar que los cambios realizados en el ámbito laboral con respecto a la contratación colectiva con el sector público si existe una vulneración al principio de intangibilidad de derechos de los trabajadores, con la publicación de Mandatos Constituyentes, Decretos Ejecutivos y Enmiendas Constitucionales se limitaron y se perdieron derechos de los trabajadores colectivos, incluso dejando de lado la figura de la negociación colectiva, y la lucha social.

### **1.6. Estado del Arte.**

Bernardon, M. (2003), expresa que la contratación colectiva del trabajo en los albores del siglo XXI atraviesa por agudos conflictos nacidos con los fenómenos de la globalización económica y de la revolución tecnológica. Realizando al inicio del trabajo un recuento de lo que ha sido la contratación colectiva clásica, se continúa con el análisis de las causas y procesos de transformación, aportando a la investigación que se realizará con los antecedentes históricos de la contratación colectiva a nivel mundial. (p. 41-63).

Junco, M. (2009), manifiesta que la protección al trabajador debe ser aplicada en todos los aspectos, sobretudo en la celebración de un contrato colectivo, siendo el principio de condición más beneficiosa lo que debe regir a todos los trabajadores no solo se trata de hacer cumplir su Convenio Colectivo; desde este punto vista es importante

este artículo por el principio de protección al trabajador y el respeto en el pago y demás beneficios, manteniendo una relación con el principio de la intangibilidad tratada en la investigación.. (p. 251-259).

Loyzaga, O. (2012) explica que en la Edad Media existieron pactos como lo que hoy conocemos como contratos colectivos, en consecuencia al cambio de actitud de los maestros dentro de un gremio, que no tenían una postura como paterfamilias en talleres, es así como se formaron asociaciones en los distintos periodos del régimen gremial, existiendo una lucha entre las clases sociales cada una estableciendo distintas condiciones como el nivel de vida y la ejecución del trabajo, de esta manera el Estado protegía a la corporación y se permitía fijar las condiciones de trabajo. Aportando a la investigación con los antecedentes históricos y la formación de los primeros contratos colectivos de trabajo. (p.471 – 4774).

Macías, M. (2005), manifiesta que la organización de los trabajadores, permite un logro para el reconocimiento de sus derechos, la contratación colectiva es uno de los principales grupos de trabajadores creados para la exigencia el cumplimiento de los derechos, en busca de un bien común. Por lo que en relación a la investigación se conocerá si existe una debida aplicación de los derechos y principalmente el principio de intangibilidad de los trabajadores colectivos con el sector público (p.55-80).

Ospina, E. (2013), analiza los antecedentes históricos para el contrato colectivo de trabajo, el mismo que se originó con la formación de la sociedad industrial o capitalista las primeras expresiones de la protesta obrera fueron inorgánicas, más políticas que reivindicativas y enmarcados en las fronteras de países como Inglaterra, Francia, Alemania, Estados Unido, luego se hicieron más generales e internacionales

configurándose las corrientes políticas - sindicales creadas en la segunda mitad del Siglo XIX y las dos primeras décadas del XX, predominado hasta nuestros días, en este artículo se toma en cuenta los antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo desde un punto de vista político, sin duda es de vital importancia para la investigación pues es preciso comenzar con la aparición de este tipo de contrato en la sociedad.

Rueda, F. Vargas, I. (2015), en este artículo se realiza un claro análisis de varias normas que fueron promulgadas en Costa Rica por el servicio Público, donde no se aplican con totalidad los derechos de los trabajadores, dejando de lado principios que constituyen una protección para los trabajadores, dicho trabajo tiene relación con la investigación que se realizara desde la normativa pública y la aplicación de los principios en este caso el principio de intangibilidad laboral. (p. 65-74).

Trujillo, J. (2013), realiza un análisis sobre las reformas laborales existentes en el Ecuador, las mismas que pueden ser denominadas como inconstitucionales, difundiendo que una norma principalmente debe respetar derechos y aplicarse conforme a la Constitución del Ecuador, de esta manera este artículo es importante para la investigación que se realizará ya que se tratan las reformas laborales realizadas en el país, aportando a uno de los temas de la investigación.

Rosales M, Randy A. (2012), realiza un comentario sobre la interpretación realizada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolana, sobre la intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, donde se llegó a la consideración de los regímenes de estabilidad, se encuentran condicionados por la posibilidad de la finalización de la relación de trabajo, la relación de trabajo es un contrato de derecho privado aun cuando contenga normas

irrenunciables de orden público que de ninguna manera impiden el común acuerdo de las partes, lo cual es importante estudiar desde el punto de vista de los principios irrenunciables de trabajador al igual que en el Ecuador en caso de la investigación que se realizara el principio de la intangibilidad.

Buen Lozano, N. (2015). Estudia a los contratos colectivos de trabajo de protección, la celebración de un contrato colectivo hecho a la conveniencia empresarial, en este artículo principalmente se trata a la contratación colectiva como una pieza importante para la protección de los trabajadores, los movimientos obreros, siendo estas las importantes armas para el respeto en la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, aportando a la investigación por la protección a los trabajadores del contrato colectivo.

## **1.7. Variables**

**Variable independiente:** El principio de intangibilidad

**Variable dependiente:** Contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador.

## **1.8. Desarrollo de los Fundamentos Teóricos.**

### **1.8.1 Derecho Social**

El trabajo es una actividad social que ha estado presente desde los inicios de la humanidad, atravesado varias etapas y sistemas económicos hasta llegar a una organización y convivencia social.

En las primeras sociedades las actividades humanas se realizaban de manera obligatoria incluso en los medios de producción se dio la división de clases sociales diferenciándose dos grupos: la clase alta donde se encontraban las personas que tenían el poder, grandes extensiones de bienes, riquezas y el segundo grupo los conformaban las clases inferiores encargados del servicio para la clase alta, quienes buscaban una mejor organización a fin de liberarse de la explotación a la que eran sujetos, es por eso que la propiedad humana se consideró uno de los más grandes cambios en la historia de la humanidad, desencadenando la lucha de las clases sociales.

El trabajo se realizaba en el campo y recaía en las clases inferiores las mismas que se dedicaban actividades de servidumbre sin existir un cuidado y protección a quienes desempeñaban el trabajo, con el paso del tiempo los trabajadores buscaban respeto a sus derechos, formando organizaciones y protestas hasta cumplir con su objetivo la creación de un ordenamiento que ampare y respete el derecho social de las personas, brindando condiciones óptimas para realizar un trabajo surgiendo así el Derecho al Trabajo dentro de la sociedad. (Viteri, 2006).

Por lo que es preciso recalcar que el trabajo se considera un derecho social por ser el medio de subsistencia que ha tenido el hombre desde sus inicios, a pesar de las desigualdades sociales ocasionadas por la creación de la propiedad privada, por medio de las luchas sociales se consiguió la formación del derecho del trabajo marcando el desarrollo en humanidad.

### **1.8.2 Derecho al Trabajo**

Antiguamente el trabajo era realizado por esclavos o personas que ejecutaban labores y servicios encontrándose bajo el dominio de otros y privados de la libertad, Real Academia Española (2014). Ejecutaban sus labores manualmente con el objeto de saldar deudas familiares o por imposición desde el nacimiento, configurándose un trabajo servil con un vínculo jurídico político y de dominio social.

En la Edad Media surgió el modo de producción económico, social llamado feudalismo, el mismo que consistía en el cultivo y producción de un feudo o bien ubicado cerca de una propiedad de la realeza, encontrándose a cargo un hombre llamado vasallo, el mismo que debía rendir cuentas sobre el cuidado y la producción del bien a su señor feudal, o representante de la corona. De esta manera existía una relación de producción del bien por parte del trabajador y la protección para el vasallo por parte del señor feudal, lo que permitió el enriquecimiento en las ciudades, seguidamente con la aparición de las cruzadas o expediciones religiosas en Europa y Oriente se impulsó al desarrollo del comercio creando nuevas clases sociales como los comerciantes e industriales de esta manera el trabajo se empezó a realizar en talleres llevando a las personas aprender una profesión y evitar la competencia en el mercado. Los maestros o personas especializadas en ciertos oficios realizaban el trabajo en talleres y enseñaban a sus aprendices con pequeñas condiciones en sus trabajos, el horario y el costo que tendría el bien cuando se vendiera.

En la siguiente etapa, la Edad Moderna desaparece el trabajo forzoso en Europa ya que con el incremento de producción se crearon manufacturas organizadas en talleres para

producir artículos comercializados en la época como tejidos y porcelana creciendo así el campo industrial, en esta época existieron acontecimientos importantes que marcaron la búsqueda de los derechos de los trabajadores llevando a cabo edictos y normas sobre el trabajo y las organizaciones de trabajadores.

El Edicto de Turgot se realizó en el año de 1776, llamado así por ser el ministro del Rey Luis VXII, quien proclamo los defectos que existían en materia comercial, por lo que con la promulgación del edicto se prohibieron las corporaciones y las agrupaciones en gremios.

En 1791 con la consolidación del capitalismo liberal en Europa se crearon normas en contra de las organizaciones de trabajadores como el Decreto de Allard, en el mismo año se promulgó la ley de Chapelier, la misma que prohibía la asociación entre empleadores y trabajadores por lo que se suspenden las asociaciones por consecuencia se elevó la explotación de trabajadores, lo que desencadeno la búsqueda del respeto a sus derechos, figura hoy conocida como sindicatos. (Machicado, 2010).

Esta ley dispuso la libertad de empresa en Francia lo que obligo a la creación de corporaciones sin que exista la privación de libertad a los empleados, mientras que en Inglaterra los trabajadores manifestaban en busca de obtener un aumento en la remuneración por la ejecución del trabajo, ya que en la época los códigos expedidos llegaron a limitar los derechos de las personas un ejemplo claro es el Código Civil Francés de 1884 influenciando en los demás códigos de la época.

En el año de 1789 se da la Revolución Francesa con la declararon de los derechos del Hombre y del Ciudadano, adoptaron principios fundamentales que con el tiempo se

aplicarían a nivel mundial para el respeto de la persona tales como la libertad, igualdad y fraternidad. (De la Cueva, 1973).

La expansión de la industria trajo cambios en el ámbito social, cultural y tecnológico, el trabajo aumento obligando a las personas a migrar a zonas urbanas en busca de mejores condiciones de vida, frente a la necesidad de la época se utilizaron nuevos materiales como el acero, hierro y carbón, lo que permitió que se empleen para la creación de máquinas de manera que se utilice la mínima energía humana, el primer artefacto creado bajo estas condiciones fue la maquina a vapor, así como tejedoras y con el tiempo trenes.

Con respecto a la clase obrera con el descubrimiento de la máquina de vapor, de algodón tejedoras y la naciente revolución industrial marca en la sociedad la competencia entre los obreros, incrementando el desempleo, y reducción de salarios, debido a estas razones se aceptó, el trabajo de la mujer y niños aumentando la jornada de trabajo que en sus inicios se había adoptado. De esta manera es notorio saber que el inicio de la Revolución Industrial a pesar de ser un gran avance para la época llevo a los trabajadores a una situación crítica.

Es así como surgió en Inglaterra la Revolución Industrial a finales del siglo XVII, donde se llegaron a crear fábricas y maquinaria para realizar el trabajo, el empresario era el encargado de controlar y establecer las condiciones de trabajo, las mujeres y niños ayudaban en las actividades configurándose así la división del trabajo y con ella una nueva relación de laboral. (Engels, 1845).

Con la expansión del comercio entre ciudades el uso de maquinaria era continuo, dejando de lado la integridad física de las personas, los obreros eran marginados en la

sociedad, obligándolos a organizarse colectivamente en búsqueda del cumplimiento de sus derechos, como consecuencia existieron manifestaciones en busca de mejores condiciones económicas.

De esta manera frente a la necesidad de existir un ordenamiento jurídico el origen a las leyes del Derecho del Trabajo se dio a mediados del siglo XIX comprendiendo aspectos de interés general para los obreros, estableciendo limitaciones en el trabajo y la jornada laboral, incluso, la aplicación de sanciones en caso de incumplir su normativa, existiendo un cambio en la sociedad lo que obligo que aparecieran reglas sobre los descansos en los trabajadores.

La ley inglesa promulgada en el año de 1802 admitió una regulación de trabajo que influenció en las demás las legislaciones en Europa a crear normas en favor de los trabajadores con reformas laborales de seguridad social, apareciendo el contrato de trabajo, cambiando totalmente su conceptualización de la actividad laboral que se había manejado en sus inicios. El Estado brindó protección a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, por lo que se llegó a conocer con varias denominaciones, legislación obrera, legislación industrial o protección obrera, con el transcurso de los años se lo denominó derecho del trabajo, hasta llegar a Iberoamérica a inicios del siglo XX donde aparece la legislación laboral.

En el año de 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo u organismo especializado de las Naciones Unidas para tratar asuntos relativos al trabajo y relaciones laborales a nivel mundial. (De la Cueva, 1973).

La creación del derecho al trabajo fue una lucha histórica que llevo años de lucha para conseguir un reconocimiento estatal y social, para los trabajadores la búsqueda de mejores condiciones en el desempeño de sus actividades laborales era fundamental, solo la organización obrera permitió que se inicie en Europa el reconocimiento y se extienda por todo el mundo hasta llegar a la instauración del Derecho del Trabajo dentro de los ordenamientos jurídicos de cada uno de los país. Incluso la creación de organizaciones internacionales en pro de los trabajadores y la seguridad social, convirtiéndose en un punto clave en la humanidad, leyes que se mantienen vigentes hasta la actualidad.

### **1.8.3 Surgimiento del Contrato colectivo**

Con el surgimiento del derecho del trabajo y la búsqueda de una equidad social, llevó a los trabajadores que se encontraban organizados a exigir una regulación especial para este tipo de trabajo.

El Contrato Colectivo de trabajo mencionado por Trujillo, (1979) señala que: “nació un poco subrepticamente y sus instituciones fueron estudiadas como fenómenos políticos, sociológicos y aún económicos antes que jurídicos”. (pág.14). Es decir que este tipo de contrato surgió como una necesidad para regular los derechos de los trabajadores que formaban parte de gremios y organizaciones, la búsqueda de sus derechos ocasionó protestas y manifestaciones causando así un impacto social en la época, hasta llegar a su creación.

Las primeras manifestaciones colectivas surgieron en países como Inglaterra, Francia y Alemania desde mediados del siglo XIX creándose así las corrientes políticas sindicales,

o la iniciativa del derecho colectivo de trabajo, el mismo que tras años de la Revolución Industrial permitió la existencia de elementos claves en la relación laboral, como el capital, empleador, el obrero y las empresas, de esta manera. En el año de 1827 en Filadelfia surgió la primera huelga de carpinteros años después se agregaron más organizaciones de trabajadores, en el año de 1840 en Estados Unidos se buscó que la jornada de trabajo sea de 10 horas al día, en 1864 se crea la Organización Internacional de los Trabajadores mientras que cuatro años más tarde se logra tener una jornada de trabajo de 8 horas al día.

Tras la Revolución Francesa surge la idea de un Estado organizado, dejando de lado ciertos logros que los trabajadores habían conseguido, hasta llegar al año de 1871 donde se logra el derecho de sindicalización con la idea que este tipo de organización es la herramienta básica para el servicio de trabajadores, hasta conseguir la creación de la Confederación Sindical después conocida como Confederación General del Trabajo en el año de 1887.

Desencadenando la lucha por exigir el respeto al derecho colectivo de trabajo creando importantes organizaciones sindicales como son: la creación del Congreso Centroamericano de Obreros en 1911, la creación de organizaciones Panamericanas de trabajo en 1915, la Fundación de la Organización Internacional del Trabajo 1919, que tres años más tarde crearía la Asociación Internacional de los Trabajadores , en 1930 en países como Argentina y Uruguay se crearon Las Confederaciones de Gremios de Trabajadores, en 1938 se fundó la Confederación de Trabajadores de América Latina, hasta que en el año de 1944 se logra la firma de los principios y objetivos que establece

la Organización Internacional del Trabajo, un año después la crea la Confederación Sindical Mundial entrando en vigencia en el año de 1948 el Principio de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho sindical, un año después en 1949 se crea en Convenio 98 sobre el Derecho a la Sindicalización y Negociación Colectiva, años después en América Latina se crean Movimientos de trabajadores sindicalizados, estructurándose así la historia del derecho colectivo del trabajo.

Algunos autores consideran que el contrato colectivo nació en si en el siglo XX siendo uno de los cambios sociales más representativos en la época, así como el reconocimiento estatal, con el surgimiento del Derecho de Trabajo se aplicaron normas especiales para esta área con el objeto de proteger los derechos y la situación de desventaja en la clase obrera ante el empleador, desencadenando ciertos problemas en las relaciones laborales ya que al promulgar normas de derecho de Trabajo implicaba protección únicamente al contrato individual. (Monesterolo, 2011).

Por lo que era necesaria una figura que contemple los acontecimientos que llevaron a cabo el surgimiento del derecho al trabajo, las asociaciones de obreros, para compensar la inferioridad a la que habían estado sujetos por años, una figura que establezca normas especiales, un procedimiento específico y en caso de existir conflictos la manera de solucionarlos, en este tipo de contratos tampoco debía dejar de lado las condiciones para efectuar las actividades laborales.

De manera que logre la existencia de un equilibrio entre las partes que celebran el contrato de trabajo, donde el obrero es miembro de una asociación de trabajadores

dedicados a la realización de una actividad específica, surgiendo así el contrato colectivo de trabajo.

Las asociaciones profesionales son la base de la contratación colectiva ya que permite al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, por medio de instrumentos claves como la solución de conflictos y la manifestación de lucha también conocida como huelga, al tratar las asociaciones de profesionales, es importante recalcar que este tipo de contratación admite el derecho sindical. (De la Cueva, 1973).

Al aparecer el derecho del trabajo se llegó a considerar el contrato individual de trabajo como la única manera de la existencia de la relación laboral, sin embargo las organizaciones de trabajadores distribuidas en talleres no mantenían los mismos requisitos del contrato individual ya que ellos tenían un representante de todos quienes conformaban la asociación, por lo que con la existencia de varios trabajadores era necesario un contrato que regule relaciones en grupo de personas es así como se creó el contrato colectivo de trabajo.

#### **1.8.4 Principios Laborales**

Los principios laborales han sido considerados por varios autores como los fundamentos de aplicación de normas.

Un principio según (Cabanellas, 2001) “... son considerados como razón, fundamento o máxima norma... axiomas o normas jurídicas recopiladas de las antiguas compilaciones; o sea las reglas de derecho (...)” (p. 319).

Es decir que los principios del derecho son considerados como la orientación en los que fundamentan los preceptos legales, así como la base para la existencia de una debida aplicación de normas.

Los principios del derecho del trabajo son considerados ideas fundamentales creadas como una solución a conflictos o necesidad de los trabajadores, los mismos que son manifestados por medio de instituciones, los sujetos que intervienen en la relación laboral, el objeto del derecho del trabajo hasta llegar a una correcta aplicación de las normas. (Garcia, 1998).

La complejidad de principios laborales y su grado de importancia han llevado a que doctrinarios consideren a más de uno como fundamentales en el cumplimiento de las actividades, brindando características específicas de aplicación a cada uno de ellos, sin embargo, cada estado considera y adoptar principios para la aplicación interna en su ordenamiento jurídico.

### **1.8.5 Principios Doctrinarios del Derecho al Trabajo**

Con la aparición del derecho del trabajo, los trabajadores buscaban una garantía en el cumplimiento de las normas por lo que fueron creados preceptos para una eficacia jurídica es así como doctrinariamente se consideran varios.

Mientras que al referirse a los principios del derecho colectivo del trabajo como lo manifiesta: (Lima, 1989) : “la protección del trabajo y autonomía colectiva, codecisión, en la empresa defensa e intereses y paz laboral entrecruzamiento del derecho colectivo y economía (...)”. (pág.10).

De esta manera los principios del derecho colectivo tienen como objetivo mantener independencia y exclusividad ya que se diferencia de la contratación colectiva, así como mantener una adecuada relación laboral y garantizar la producción, mediante la ejecución del trabajo colectivo.

#### **1.8.5.1 Indubio Pro operario**

Este principio es uno de los fundamentales en el ámbito laboral el mismo que hace referencia a la determinación de una norma laboral, en caso de existir dudas o contradicciones en la aplicación de la norma, el juez deberá optar por la norma que brinde mayor protección al trabajador.

Según el autor Rodríguez (1978), señala, para el cumplimiento de este principio deben cumplirse dos requisitos que son:

“a) Sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal.

b) Siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador”. (pág.42- 43).

Es decir que se configura siempre y cuando no se conozca el alcance de la norma y carezca de una correcta interpretación, así como que interfiera o se encuentre por medio el interés del legislador.

#### **1.8.5.2 Norma más Favorable**

Hace referencia a la existencia de una norma que tenga varios sentidos o la existencia de más de una norma aplicada al caso, por lo que se debe aplicar la norma más favorable para el trabajador, la condición para la aplicación de este principio es la exista una verdadera duda en el sentido de la norma en cuestión.

Como lo considera el autor (Villasmil, 1979): “Un mandato general e imperativo otorgado al Juez del Trabajo para resolver los casos de colisión o conflicto entre dos o más disposiciones legales, reglamentarias. o contractuales, mediante la aplicación de aquella que más favorezca y proteja el interés del trabajador, independientemente de su naturaleza, origen o ubicación jerárquica. Así, la colisión puede surgir entre una norma sustantiva y una norma adjetiva; entre una norma legal y una norma reglamentaria; entre la ley y el contrato; o entre las estipulaciones de un contrato individual y un contrato colectivo de trabajo; pero en cualquier caso el Juez deberá resolver la colisión aplicando la disposición que mayores ventajas o derechos otorga a los trabajadores”. (pág. 34-35).

Es así como se habla de la contradicción entre normas sea entre una norma legal y reglamento de trabajo o contrato, en estos casos el juez es el encargado de aplicar la norma más favorable para el trabajador, tomando en cuenta que no se va en contra del principio de jerarquía de normas ya que en este caso se aplica la protección a la parte más débil de la relación laboral como es considerado el trabajador.

#### **1.8.5.3 Condición más beneficiosa**

La condición más beneficiosa hace referencia a casos donde la aplicación de leyes nunca puede utilizar una nueva norma para evitar usar otra que brinde más beneficios o sea favorable, ya que todas las normas deben ser respetadas y no pueden restar importancia unas de otras.

#### **1.8.5.4 Igualdad de Trato y no discriminación**

La igualdad de trato hace referencia a la igualdad de derechos y oportunidades que tienen todos los seres humanos sin ningún tipo de diferenciación en cuanto a raza, sexo, diferencias físicas, religión, cultura, condición social o ideología política.

Se incumple este principio cuando no se tiene un trato igualitario entre los trabajadores es decir que exista una limitación de beneficios con respecto a los demás empleados, surgiendo así la discriminación.

Como se manifiesta en el Art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

De esta manera se puede conocer que a nivel mundial se encuentra prohibida la discriminación de personas por cualquier razón, lo que implica que en cada uno de los países debe respetarse y acogerse esta disposición.

La discriminación es un fenómeno social que consiste en excluir o dar un trato inferior a una persona por motivos de raza, sexo, religión, ideología, condición económica,

condición física. A pesar que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera independientemente de las diferencias que tengan.

Existen dos tipos de discriminación la discriminación positiva y negativa las mismas que se pueden desarrollar en el campo laboral.

La discriminación positiva surge en el año de 1961 en búsqueda de eliminar la discriminación racial y el acceso al trabajo de personas afroamericanas, se refiere a la acción afirmativa que recibe un grupo de personas encontrándose en una condición de desventaja, la misma que se lleva a cabo mediante la aplicación de políticas brindando un trato prioritario y beneficioso, actualmente en distintos establecimientos de trabajo se debe contratar a personas sin importar su condición física o social, género, religión creencia. (Sowell, 2006).

Es decir, hace referencia al trato preferencial que tiene una persona o grupo de personas dentro del lugar de trabajo por sus condiciones, en especial cuando se trata de discapacidad o razones de género, en estos casos, en los distintos establecimientos de trabajo pueden existir lugares especiales, estacionamientos, señalización, cajas exclusivas para la movilidad y uso de estas personas.

A diferencia de esta, la discriminación negativa como lo define la Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos- INREDH y Colectivo Político Cultural DIABLUMA (2010): “Es un conjunto de comportamientos, acciones y actitudes; voluntarias, repetidas, negativas y culturalmente condicionadas de un grupo frente a otro, que es considerado inferior por motivos, políticos, religiosos, raciales, étnicos, culturales o de identidad de género, entre otros.” (pág.11).

Mientras que la discriminación negativa se da cuando el trato hacia una persona por alguna condición especial causa un rechazo, o trato despectivo dentro del lugar de trabajo ya sea por edad, sexo, raza, cultura, religión, ideología, idioma, apariencia física.

De esta manera el principio de igualdad de trato y no discriminación busca que los establecimientos de trabajo, funcionarios y trabajadores respeten y tengan políticas beneficiosas para las personas que tengan algún tipo de condición especial.

#### **1.8.5.5 Irrenunciabilidad**

La irrenunciabilidad laboral se refiere a la prohibición o imposibilidad que tiene el trabajador para privarse de beneficios como la remuneración, o bonificaciones sociales que la ley lo atribuye, ya que todo tipo de renuncia de este tipo no tendría validez.

Es decir, el principio de irrenunciabilidad garantiza el debido cumplimiento de los derechos de los trabajadores y no acepta una renuncia a los mismos, también permite la aplicación de normas laborales nacionales y reconocidas por convenios internacionales.

#### **1.8.5.6 Primacía de la Realidad**

Este principio es general aplicado en el campo del Derecho mientras que la relación que se lleva con el campo laboral rige por fundamentos antijurídicos y se realiza la simulación laboral, donde se busca llegar a la verdad de la situación que origino el acto jurídico. (García, 1998).

Es decir, este principio debe ser utilizado para poner fin a un conflicto laboral, el mismo que mantiene una relación entre lo que sucede y el derecho, o para una mejor

comprensión una diferencia entre lo real y lo documental donde se prefiere enfocarse en la realidad.

### **1.8.6 Principios de la Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo creado para promover y garantizar el cumplimiento de las normas del derecho laboral y los principios fundamentales de los trabajadores internacionalmente, y la búsqueda de hacerlos efectivos mediante la creación de convenios, convenciones sobre el trabajo, donde los países miembros pueden ratificarse y aplicarlos.

Con respecto a los principios de la Organización Internacional del Trabajo se adoptó en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra el 18 de junio de 1998 en búsqueda de una justicia social, promoviendo el respeto y la aplicación de los mismos, para lo cual la OIT (1998), manifiesta los siguientes principios:

a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Este principio fue creado en el año de 1919, se encuentra reconocido dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, frente a la necesidad de contemplar a la contratación colectiva y así garantizar el derecho de los trabajadores a formar parte de una organización o asociación de trabajadores debidamente constituida, el reconocimiento de este tipo de trabajadores permite hacer efectivos los derechos de los trabajadores colectivos.

La libertad sindical se entiende como la libertad de trabajadores y empleadores para asociarse por defensa de sus derechos, o prestación de servicios, las mismas que deben ser constituidos, organizados y representados también conocidos como sindicato. De la misma manera la negociación colectiva es una herramienta fundamental para el respeto de los derechos de los trabajadores colectivos, o la manera de buscar mantener un acuerdo con el empleador sobre las condiciones de trabajo y beneficios para los trabajadores colectivos.

Para lo cual la Organización Internacional de Trabajo ha desarrollado convenios en busca de la ratificación de países como son:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975

Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978. (OIT, CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97, 2008).

A diferencia de la contratación individual, cuando se trata de asociaciones de trabajadores o empleadores estamos hablando del derecho colectivo de trabajo, por lo que frente a la necesidad de tener normas exclusivas que regulen la contratación colectiva y la asociación de trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo creo

este principio, y convenios con la finalidad que los derechos de asociaciones, la libertad de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva sean respetados por los países.

Es así como este principio busca la aplicación de los derechos de los trabajadores y empleadores que formen parte de una asociación y la figura de la negociación colectiva como un medio para estipular las condiciones de trabajo.

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### **1.8.7 Principios Constitucionales del Derecho al Trabajo en el Ecuador.**

La Constitución ecuatoriana del año 2008 se caracteriza por ser una norma garantista de derechos; es decir que más allá de la aplicación de normas, respeta y aplica los derechos de las personas, además considerando que la Constitución es la norma suprema en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, prevalece sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico, dentro del Capítulo de Trabajo y Producción se manifiestan los principios en los que se sustenta el derecho laboral, considerados en el Art. 326. Dentro de los mismos se encuentran:

#### **1.8.7.1 Favorabilidad**

Basándose en la protección al trabajador se creó este principio, hace referencia a la interpretación de normas laborales y la existencia de duda, en este caso se debe aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

### **1.8.7.2 Libertad de Organización**

Permite la asociación colectiva de trabajadores o empleadores para la formación de sindicatos, gremios y asociaciones, debidamente constituidas y representadas, para la prestación de servicios.

### **1.8.7.3 Irrenunciabilidad Laboral**

Este principio como se mencionó anteriormente se trata de la imposibilidad de renunciar derechos por parte del titular ya que por ley le corresponden, ya que estos derechos económicos, sociales se encuentran encaminados al beneficio del trabajador.

### **1.8.7.4 Intangibilidad**

Partiendo de la definición, la palabra intangible hace referencia que no se puede tocar (Española, 2014).

Haciendo referencia a los derechos de los trabajadores, no pueden ser disminuidos o restados, por el contrario, se busca adoptar medidas para la ampliación, respeto y el mejoramiento de los derechos de los trabajadores, ya que estos son progresivos. Por lo que los derechos de los trabajadores deben ser adquiridos aplicados mas no eliminados, es decir que los derechos de los trabajadores son intangibles.

#### **1.8.7.4.1 Definición**

El principio de intangibilidad laboral tiene una connotación histórica debido a que busca proteger los derechos y las conquistas laborales, es decir la lucha efectuada por los trabajadores para exigir el respeto para la ejecución del trabajo. (García, 2006).

Es preciso recalcar que mediante este principio se busca la aplicación de derechos los mismos que se han conseguido tras años de lucha por parte de los trabajadores en busca

de obtener una remuneración justa, reconocimiento social mediante la aplicación de normas.

#### **1.8.7.4.2 Antecedentes en el Ecuador**

El principio de intangibilidad en el ámbito laboral surgió como una protección a los derechos de los trabajadores, una lucha que se ha realizado por años, especialmente enfocado en las organizaciones sindicales, ya que en este tipo de contratación establece beneficios, condiciones para la ejecución del trabajo que no se puede dejar de lado estas consideraciones.

El principio de intangibilidad en el Ecuador nació con las primeras manifestaciones de obreros y el surgimiento de la Ley de Obreros en el país promulgada en el año de 1916 por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno, la finalidad de esta ley era la regulación y el respeto a los derechos de los trabajadores colectivos el pago de bonificaciones y la regulación para la ejecución del trabajo donde se estipuló la jornada de trabajo de ocho horas diarias, y los días de trabajo excepto domingos y feriados, de la misma manera esta ley prohibía cualquier estipulación realizada que se encuentre en contra o limite las consideraciones realizadas, dando origen a uno de los principios fundamentales para los trabajadores colectivos como es la intangibilidad.

#### **1.8.7.4.3 El principio de Intangibilidad en la Constitución 2008.**

El principio de la intangibilidad se encuentra contemplado en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución del Ecuador, donde se manifiesta: “Los derechos laborales son

irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo que se garantiza que debe preservarse los derechos de los trabajadores y no deben ser disminuirlos, ya que en caso de hacerlo no tendrá validez.

Estos principios reconocidos en la Constitución del Ecuador permiten garantizar los derechos de los trabajadores dentro de la relación laboral, deben ser respetados, aplicados y cumplidos, por lo que no se puede omitir o desconocer, peor aún interponer leyes inferiores por sobre ellos, donde no se aplicaría la jerarquía de normas; es decir no tomar en cuenta la importancia de la Constitución y sus consideraciones, existiendo una inconstitucionalidad.

### **1.8.8 Contrato Colectivo de Trabajo**

Con el surgimiento del derecho al trabajo y el contrato individual, existió una relación entre la persona que contrataba los servicios y quien realiza la actividad, pero frente a la necesidad de encontrar una figura que contemple la contratación de un grupo de personas organizadas que ejecutan un trabajo para un empleador nace en la sociedad moderna el contrato colectivo de trabajo, relacionándolo con el derecho civil y administrativo debido a la normativa autónoma que este requiere, principios características y normas especiales para su cumplimiento; el contrato colectivo surgió bajo el principio de la libertad sindical. (García, 1998).

A diferencia de la contratación individual la contratación colectiva es importante por la protección de los trabajadores al ser un grupo de personas organizadas debe existir

condiciones para la realización del trabajo, es decir una institución propia, por la manera en la que se constituye, las condiciones que implica, el número de trabajadores, la manera en la que se resuelven los conflictos de trabajo.

Si bien es cierto en el ámbito laboral se realizan contratos para la prestación de servicios entre la parte empleadora y trabajadora, pero en el contrato colectivo de trabajo se trata de asociaciones tanto de empleadores como de trabajadores es por eso que tiene una institución propia y se realiza de manera distinta a los demás tipos de contrato de trabajo.

### **1.8.9 Antecedentes del Contrato Colectivo en el Ecuador**

En el Ecuador a partir de la Colonia se dieron las primeras asociaciones y huelgas realizadas por los trabajadores en búsqueda de defender sus derechos y limitar el poder estatal, a mediados del siglo XIX se crearon los gremios, asociaciones y la educación de artesanos en varias materias dando origen a los sindicatos en el país, con el incremento de la actividad laboral y la existencia de organizaciones trabajadoras las exigencias eran más notorias sobre la regulación de las relaciones laborales de esta índole, y la solicitud de un ordenamiento jurídico autónomo es así como se creó el Código de Trabajo en el año de 1938, con el que surgió la contratación colectiva en el país dando inicio a asociaciones profesionales legalmente establecidas, la primera fue, la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos seguida de varias asociaciones y sindicatos. (Robalino, 1992).

La contratación colectiva en el Ecuador al igual que a nivel mundial empezó como una manifestación social en búsqueda de derechos, hacia el régimen de gobierno, la conformación de sindicatos fue el hecho clave para exigir normas exclusivas para regir las asociaciones de trabajadores en el ámbito laboral lo que permitió la existencia de un código y por ende la aplicación de este tipo de contratación en el país.

### **1.8.10 Definición**

Según Cabanellas (2001), sostiene que el contrato colectivo: “Es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es un sindicato o grupo obrero para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”. (pág.93).

Este tipo de contrato se realiza con un grupo de obreros o trabajadores para que se realice cierta actividad laboral establecida por un patrono, los mismos que tienen un reconocimiento de derechos.

El contrato colectivo como lo considera: De la Cueva (1973) “contratar colectivamente es llevar a cabo la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados, de reunirse a intervalos razonables para discutir de buena fe a cerca de los salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo”. (pág. 14).

Otras definiciones hacen énfasis en este tipo de contratación, la reciprocidad de las partes al celebrar el contrato, y llegar acuerdos sobre las condiciones en las que se ejecutará la actividad laboral.

La Organización Internacional de Trabajo OIT (1998) lo define como:

“todo acuerdo escrito relativo a las disposiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

El concepto internacional se refiere al acuerdo escrito que realice el empleador con una organización debida mente constituida representativa de trabajadores conforme a las normas nacionales para la realización de un trabajo.

El Código de Trabajo contempla la definición del contrato colectivo de trabajo en el Art. 220:

“Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales gran 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”.

Por lo tanto, la contratación colectiva es el convenio celebrado entre varios o un empleador con una asociación de trabajadores, los mismos que pactan una relación laboral estipulando condiciones de trabajo por medio de la negociación.

### **1.8.11 Asociaciones Colectivas**

La definición de asociación de trabajadores ha sido un concepto que ha surgido desde el derecho al trabajo, como una organización en búsqueda de aplicación de derechos.

La definición la han realizado varios autores como lo manifiesta (Vasquez, 2010) “son las organizaciones tanto de trabajadores cuando de empresarios, reunidos en torno a situaciones provenientes del trabajo y sus relaciones.” Pág.33

Es decir que las organizaciones tienen como finalidad hacer cumplir los derechos de los trabajadores, y mejorar las relaciones existentes en la ejecución del trabajo.

También se considera importante recalcar que las asociaciones fueron creadas con el objetivo de defender los derechos e intereses de los gremios de trabajadores, que mantengan un contrato colectivo. (Najun, 2004).

Al tratarse de la contratación colectiva, las asociaciones buscan beneficiar a los trabajadores y sus intereses, así como brindar la debida protección.

Otra consideración establecida hace referencia que la asociación colectiva se realiza entre trabajadores de la misma profesión, o que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo, y persiguen mejorar las condiciones de las actividades productivas de las personas. (Monesterolo, 2011).

De esta manera la asociación colectiva se ha configurado como la organización realizada entre las partes que integran la relación laboral es decir empleadores o en caso de ser trabajadores pueden ser del oficio, con el objetivo de tener mejores condiciones de trabajo y una garantía en el cumplimiento de sus derechos.

#### **1.8.11.1 Derecho Sindical**

Haciendo referencia a las asociaciones colectivas de los trabajadores, existe el derecho sindical el mismo que es definido por Napoli (1962) como: “principios y normas que

regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleador, así como las relaciones entre ellas con el Estado a los efectos de la protección y tutela”. (pág. 11).

Es decir que el derecho sindical permite que exista un debido funcionamiento de una organización de trabajadores con su empleador o el Estado de ser el caso, precautelando la protección de la asociación y el respeto de sus derechos.

También existen consideraciones hacia la libertad sindical partiendo desde su reconocimiento en la sociedad el mismo que llevo años hasta obtener una figura dentro del derecho al trabajo y la representación sindical es decir la búsqueda de los derechos de los agremiados, por medio de la negociación colectiva como el medio para obtener las mejores condiciones tanto de salario como la ejecución del trabajo. (Baylos, 2009).

Por lo tanto, esta figura como principal fundamento de la contratación colectiva desde el surgimiento ha exigido un reconocimiento social y la aplicación de derechos, la representación es la voz de los demás trabajadores y la búsqueda de su bienestar.

#### **1.8.12 Elementos del Contrato colectivo**

El contrato colectivo de trabajo doctrinariamente se le otorgan elementos formales que debe cumplir tales como los elementos que dan la validez del contrato, el celebrarse el contrato por escrito ya que en caso de no serlo acarrea la nulidad del mismo.

Deberá ser otorgado por la autoridad competente, es decir el director regional la jurisdicción correspondiente y en caso de no existir el Inspector de Trabajo.

Se debe registrar en el ministerio de trabajo.

De esta manera cumplir con las cláusulas como la jornada de trabajo, remuneración, descanso vacaciones subsidio familiar y las demás cláusulas que se hayan pactado entre las partes que lo celebren.

El contrato lo debe celebrar el empleador cuando se requiera por parte de los trabajadores a través de la asociación. (Lopez, 2013).

Es decir que el contrato colectivo lo realiza el empleador tomando en cuenta la asociación de los trabajadores a la que se va a contratar.

Por el contrario, otros autores no hacen una diferencia entre elementos formales, simplemente se emiten cuatro elementos básicos para la celebración del contrato colectivo, como son la capacidad como requisito para la validez del contrato, el consentimiento o voluntad de las partes, objeto el mismo que debe ser lícito para evitar que se a nulo y las formalidades refiriéndose a que el contrato debe realizarse conforme a las normas. (Estupinan, 1985).

La existencia de los elementos para la celebración del contrato colectivo es fundamental para su ejecución, en el Ecuador se encuentran contemplados en el Código de Trabajo, en consecuencia, en caso de no existir no se podría celebrar el contrato y quedaría carecería de validez.

### **1.8.13 Procedimiento para la celebración del contrato colectivo.**

El procedimiento para la celebración del contrato colectivo de trabajo en el Ecuador se encuentra estipulado en el Código de Trabajo, una vez que las partes se encuentren capaces para poder contratar de acuerdo a los estatutos, mientras que los empleadores deben justificar su representación.

Para contratar se deben tomar en cuenta los requisitos que señala la ley, presentando ante el inspector de trabajo.

En el Art. 223 del código de Trabajo (1938), dispone:

“Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.”

Por lo que se encuentra establecido la autoridad competente ante quien se debe realizar y las partes que intervienen.

#### **1. 8.13.1 Negociación Colectiva**

La etimología de la palabra negociación tiene íntima relación con la palabra negocio “negotium”, traducida significa ocupación y de esta palabra se derivado de otium; cultismo arraigado, la palabra es; negocioso; negociar de negotiari lo que significa hacer negocios, búsqueda de ofertas. (Corominas, 1985).

Es un acuerdo que se realiza entre el o los representantes de una entidad y representantes de los trabajadores para la realización de una actividad laboral, por medio de este

acuerdo las partes regulan las condiciones en las que desarrollara de trabajo, buscando un acuerdo entre las partes.

En la negociación colectiva se pactan las cláusulas que el contrato colectivo tendrá tanto para el empleador como para los trabajadores. (Alvares, 2009).

Es decir que permite un dialogo entre las partes que celebraran el contrato para que de esta manera se pueda establecer las mejores condiciones de trabajo para los obreros y el empleado fijar el pago por la ejecución del mismo.

La OIT, determina que la negociación colectiva tiene dos objetivos, el primero es conocer las remuneraciones que tendrán los trabajadores y las condiciones en las que se realice el trabajo, para lo cual esta organización creo el principio de libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, para que se pueda aplicar una debida negociación, y el segundo objetivo es alcanzar la reciprocidad entre las partes que celebren el contrato, también se considera a la negociación colectiva como un instrumento que emplea condiciones de orden jurídico y estructurales, ya que necesita estar contemplado dentro del ordenamiento jurídico así como la independencia para que sean ejercidos los derechos. (OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949).

Al considerarse a la contratación colectiva como un tipo de lucha social y el surgimiento a nivel mundial, la negociación colectiva por su parte ha permitido garantizar los derechos de los trabajadores es por eso que organismos internacionales consideran que su fundamento es la remuneración para los trabajadores y la aplicación de la libertad sindical.

En la legislación ecuatoriana, se establece que una vez transcurrido quince días desde que se haya notificado las partes podrán iniciar la negociación, la misma que tendrá una duración máxima de treinta días, en caso de no realizarlo las partes deberán comunicarlo al Inspector de Trabajo, de esta manera se deberán regirse las cláusulas del contrato, que se efectuaran en la relación laboral.

#### **1. 8.13.2 Trámite ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje**

En caso de no existir un acuerdo entre las partes, los reclamos ante la autoridad pueden se pueden presentar mediante un pliego de peticiones, ante el Director y los Inspectores Provinciales del Trabajo los mismos que serán los encargados de ordenar la comparecencia inmediata de Empleadores y Trabajadores, para que se queda llegar a un acuerdo entre las partes y evitar un conflicto colectivo. (Ortiz, 2009).

Mientras que la legislación ecuatoriana considera que al haber transcurrido los plazos previstos y las partes no lleguen a un acuerdo sobre el contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el mismo que tendrá la facultad de resolver los puntos de desacuerdo, en caso de no tener una solución las partes se deben someter a un Tribunal de conciliación y arbitraje los mismos que ayudan de manera imparcial a llegar a un común acuerdo, entre las partes.

En los artículos siguientes se establece en caso de no tener un acuerdo entre las partes es decir en la reclamación, la misma que se deberá contestar en el término establecido, seguidamente comparecer a la audiencia de conciliación hasta que se llegue al término de indagación y resolución.

### **1.8.14 Contenido del contrato colectivo.**

- Las horas de trabajo;

Las horas de trabajo o la jornada de trabajo es el tiempo diario destinado para la ejecución del trabajo previamente establecido en el contrato, en la jornada de trabajo se invierte en un trabajo efectivo y real. (Olea, Derecho del Trabajo, 2010).

Es decir que la jornada de trabajo es establecida por las partes desde la estipulación del contrato, y se entiende como la destinación del tiempo para la ejecución de una actividad productiva.

- 2. El monto de las remuneraciones;

La remuneración del personal constituye el precio del servicio prestado. Debe ser equitativa y, en todo lo que sea posible, dar satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al empleador y al empleado. (Fayol, 1916).

El monto recibido mensualmente en virtud a la ejecución de la actividad laboral para la que fue contratada el trabajador es conocido como remuneraciones, las mismas que en la contratación colectiva deben constar en el contrato.

- 3. La intensidad y calidad del trabajo;

Se refiere a la prestación de un buen servicio, siendo uno de los parámetros para mejorar la productividad. (Alvarez, 2007).

Hace referencia a la eficacia con la que se cumpla la actividad laboral por parte de los trabajadores.

- 4. Los descansos y vacaciones;

El descanso hace referencia al reposo que debe tener una persona mientras realiza una actividad específica, en el ámbito laboral quienes mantienen una relación de dependencia se estipula que entre la jornada de trabajo puede tener tiempo como descanso.

Existen tipos de descansos como son:

Diario, este tipo de descanso se realiza entre la jornada diaria de trabajo, y este puede ser realizado para el almuerzo del trabajador.

Semanal, este descanso se realiza en virtud a la semana laborada los mismos que se realizan el fin de semana, y en caso de cumplir una jornada en estos días debe existir una retribución económica adicional.

Anual, son los descansos establecidos en la ley son obligatorios y se realizan anualmente por un periodo de quince días, conocidos también como vacaciones. (Reyes, 2012)

Los descansos constituyen el tiempo que tiene una persona al realizar una actividad en este caso laboral, el descanso puede ser diario, semanal y los descansos anuales llamados también vacaciones como derechos irrenunciables de todos los trabajadores.

Las vacaciones es el descanso anual con remuneración íntegra al que tienen derecho todos los trabajadores con más de un año de servicio. Es un derecho irrenunciable y no negociable por las partes.

- 5. El subsidio familiar;

Se entiende como una compensación o un reconocimiento por una prestación social que tienen los trabajadores con respecto a sus familias, los subsidios familiares se realizan solo en la contratación colectiva ya que es el resultado de un pacto voluntario entre

empresarios y sindicatos para mejorar la calidad de vida de la población trabajadora. (Ojeda, s.f.).

Es decir, el subsidio familiar se entiende como un reconocimiento económico para las familias de los trabajadores con un contrato colectivo, como un beneficio por la prestación de servicios de una asociación legalmente constituida.

- 6. Las demás condiciones que estipulen las partes

Como requisitos el contrato colectivo debe considerar cláusulas con horas, remuneración trabajo descansos, subsidios que se deberán cumplir durante a la relación laboral, así como el ámbito y la indicación de la empresa que comprenda donde se aplicara el contrato y el número de trabajadores que intervienen en la celebración el mismo.

#### **1.8.15 La Contratación Colectiva con el Sector Público.**

En el Ecuador de acuerdo al Código de Trabajo la asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo con las entidades estatales y del sector público se suscribe por medio de un comité central único que debe estar conformado por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, los representantes solo podrán ser más de quince con la presentación de un documento donde deben constar nombres, firmas, huellas, número de cédula y lugar de trabajo de los trabajadores.

#### **1.8.16 Principales asociaciones en el Ecuador**

Las Asociaciones de Trabajadores en el Ecuador ha pasado por tres etapas fundamentales como lo manifiesta: Valencia (1979):

La primera etapa, o previa a la sindicalización, se da con la llegada de la industria, donde existía un control del poder público, limitando todo tipo de asociación entre trabajadores, ya que en caso de hacerlo implicaba sanciones penales.

Es decir que a primera etapa a pesar del gran impacto en la industria y el crecimiento laboral no existió un reconocimiento de asociaciones gremiales de trabajadores.

Seguidamente en el año de 1895 con la revolución liberal, en el país el sector obrero empezó a exigir los derechos de los trabajadores, creando así las primeras asociaciones de obreros.

Por lo que con el pensamiento liberal se instaura la lucha por el reconocimiento y la exigencia de derechos de los trabajadores.

Finalmente, en la última etapa conocida como de la protección, empieza el auge de las constituciones de asociaciones obreras, campesinas, artesanales y populares.

Estas tres etapas representan el proceso para la creación de asociaciones de trabajadores, fue una lucha que llevo años para el respeto a los trabajadores y la aplicación de las normas, así como sus derechos económicos.

### **1.8.17 Antecedentes del Decreto Ejecutivo**

En el Ecuador en los últimos años han existido cambios en la normativa en el ámbito laboral, en el año 2007 con la instauración de la Asamblea Nacional y la potestad para crear Mandatos Constituyentes, se crearon dos Mandatos importantes sobre la contratación colectiva como son el mandato N° 4 y N° 8.

### **1.8.17.1 Mandato Constituyente**

Partiendo de la raíz etimológica, mandato proviene del verbo mandatum que significa orden, también se considera una disposición imperativa, comisión o encargo: es decir que el mandato da órdenes designadas por una autoridad. (Cabanellas, 2001).

Por lo que el mandato es una disposición o decisión que ordena o manda es dado por una autoridad, congreso o asamblea para el cumplimiento de las personas.

En el Ecuador el Mandato Constituyente es definido por él (Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente , 2007), Publicado en el Suplemento del Registro Oficial N° 236: “Art. 2. De los actos decisorios. - En el ejercicio de sus poderes, la Asamblea Constituyente aprobará: 2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo; “.

En este caso los Mandatos Constituyentes se encuentran dentro de los actos decisorios y normas para el ejercicio de los plenos poderes del cuerpo legislativo, los mismos que son aprobados por la Asamblea Constituyente, son de inmediato cumplimiento

### **1.8.17.2 Mandato Constituyente N °. 4**

Fue creado el 12 de febrero de 2008 y publicado en el Registro Oficial N° 273 el 14 de febrero del año 2008, considerando la estabilidad laboral, contratación colectiva y organización sindical, así como la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, de la misma manera se trata la indemnización por terminación de la relación laboral en los

trabajadores con contrato colectivo o cualquier otra forma de acuerdo para el pago de bonificaciones por terminación de la relación laboral, que formen parte de las instituciones, organismos y dependencias de las Funciones Ejecutiva, Legislativa y Judicial, y las demás entidades señaladas en el Mandato Constituyente N°2, Art.2., siempre que la indemnización no exceda los 300 salarios básicos unificados del trabajador privado, añadiendo que ninguna autoridad podrá ordenar ni declarar el pago de indemnización por terminación de la relación laboral por un monto superior al establecido.

De la misma manera se manifiesta que los preceptos señalados en este mandato no son susceptibles a impugnación, derogando así cualquier disposición que se encuentre en contra de las mismas. (Madandato Constituyente 4, 2008).

Haciendo referencia a la prohibición de exceder de los 300 solarios básicos unificados en la bonificación por la terminación de la relación laboral en trabajadores del sector público, así también se dejó validez cualquier disposición que esté en contra de lo acordado, existiendo una contradicción con el Art. 1 del mismo mandato, sobre la estabilidad laboral de los trabajadores, ya que se limitó el monto de pago por la indemnización al terminar la relación laboral, es notorio la falta de aplicación de los principios constitucionales del derecho al trabajo, en el Art. 3 de este Mandato donde se deroga las disposiciones opuestas al mismo, sin tomar en cuenta el Art 326, numeral 2 de la Constitución del Ecuador, donde se manifiesta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles.

### **1.8.17.3 Mandato Constituyente N° 8**

Fue creado el 30 de abril de 2008 donde se eliminó la tercerización y la intermediación laboral, planteando una relación directa entre el trabajador y empleador, de la misma manera quedó suprimida la contratación por horas y se debía tomar en cuenta todos los tipos de contratación considerados en el código de Trabajo, con el derecho a una remuneración completa y los beneficios de la ley.

También se señala que los contratos se pueden realizar entre personas naturales o jurídicas para realizar actividades complementarias, en este tipo de contratos los trabajadores tendrán todos los derechos establecidos en la Constitución, Tratados Internacionales y las demás leyes.

En lo que se referente a la remuneración recibida en contratos de trabajo por actividades complementarias considera que no podrá ser menor a la básica unificada, deberán realizarse por escrito y ser presentados en el Ministerio de Trabajo, la empresa en la cual preste servicios el trabajador debe entregar la remuneración, lo que se acreditará con los roles de pago y los aportes realizados al Seguro Social.

Las empresas con actividades complementarias y los usuarios no pueden ser filiales o subsidiarias por lo que debe realizarse mediante declaración juramentada realizada por el representante de la empresa y otorgada por el notario haciendo referencia a este hecho.

El incumplimiento a las normas estipuladas en el Código de Trabajo será sancionado, en caso de no haber una estipulación el Director Regional de trabajo impondrá una multa a pagarse por su parte en caso de violación al Mandato Constituyente N° 8, los jueces e

inspectores podrán imponer multas hasta tres salarios mínimos unificados. (Mandato Constituyente N 8, 2008).

Con respecto al presente Mandato es preciso partir por la definición de tercerización la misma que se entiende como el tipo de contratación de empresas para desarrollar actividades específicas siempre que asuman los servicios y cuenten con los recursos materiales y económicos. Mientras que la intermediación laboral es una actividad que pone en contacto tanto a la empresa con los trabajadores para la prestación de servicios donde existe una tercera empresa para la ejecución del trabajo. (Rojas, 2004). Es decir, en este tipo de contratación existe un intermediario involucrado existiendo tres partes para la prestación de servicios.

Por lo que es preciso recalcar que al prohibir la tercerización y la intermediación laboral por falta de estabilidad laboral, sin embargo con la promulgación de este mandato se despidió directamente a las personas sin oportunidad de demandar despido intempestivo, dejando a los trabajadores en total indefensión, muchas empresas realizaban este tipo de contratación para evitar el pago de horas suplementarias y extraordinarias, por su parte para los trabajadores que mantenían este tipo de contratación era un ingreso económico, también la tercerización permitía a la empresa cumplir con los servicios y la ejecución de trabajo además de conceder los derechos a los trabajadores.

Este mandato en la disposición transitoria N° 3 plateo las primeras limitaciones para la celebración de contratos colectivos atentando contra la estabilidad laboral y marcando una diferencia entre los obreros y servidores, por lo que es una disposición que no toma en cuenta los derechos tanto de los servidores públicos como de los trabajadores en

general, que se encuentran promulgados en la Constitución del Ecuador sobre el cuerpo normativo de las obreras y obreros en el Art. 229 Inciso tercero, así como los principios del trabajo contemplados en el Art.326 numerales 2, 3,7,8,10,16.

En este caso la Asamblea Constituyente no puede ejercer poderes en oposición a la Constitución y a los principios internacionales como los de la OIT, ya que la Asamblea Nacional Constituyente debe buscar un diálogo social y democracia, en la disposición transitoria se deja de lado los derechos de los trabajadores que celebren contratos colectivos con el sector público limitando y atentando contra la estabilidad laboral, eliminando rubros económicos beneficiosos de los trabajadores, incluso dejando de lado el verdadero concepto de la contratación colectiva el mismo que es brindar la protección a la asociación de trabajadores, siendo esta disposición el antecedente para la creación de Decretos Ejecutivos sobre la contratación colectiva con el sector público.

#### **1.8.18 Decreto Ejecutivo**

La definición de decreto (Cabanellas, 2001) manifiesta: “resolución o mandato, decisiones una autoridad sobre un asunto o materia de su competencia” (pág. 113).

En este caso al tratarse de decreto ejecutivo estamos hablando de una resolución emitida por el poder ejecutivo del estado es decir el presidente de la Republica ya que de acuerdo a la Constitución del Ecuador (2008) Art. 147. numeral 5, es atribución del presidente “Dirigir la administración pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control.”

Es por eso que el presidente se encuentra en facultades de expedir decretos para dirigir la administración pública.

### **1.8.19 Decreto ejecutivo 1701**

Se emitió por el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, Econ. Rafael Correa, el 30 de abril del año 2009, publicado en el Registro Oficial N°. 592, el 18 de mayo del año 2009, en el decreto regirá para todas las Instituciones del sector público y las del derecho privado en las que el Estado tenga participación mayoritaria de cualquier índole.

Se excluyen de la contratación colectiva a los servidores públicos que ejerzan funciones directivas, que presten servicios y ejerzan funciones dentro de las entidades estatales.

Además, se eliminan cláusulas en los contratos colectivos que brinden privilegios que atentan contra el interés general, dentro de los cuales se encuentran:

- El pago de horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas de los dirigentes sindicales y trabajadores. En esta disposición en el Decreto Ejecutivo generalizó el pago de horas suplementarias y extraordinarias denominando como “no trabajadas” los servidores públicos y obreros, es decir con la prohibición del pago de dichas horas no se tomó en cuenta que la mayoría de los trabajadores devengaban ese rubro económico
- El reconocimiento para el grupo familiar del trabajador, dentro de esta disposición se encontraban el subsidio familiar, costo de vida y subsidio educacional, siendo estos rubros importantes para la economía del trabajador y el bienestar familiar, los mismos el trabajador percibía mensualmente, uno de los

alcances económico y aportes para el trabajador que complementaba sus necesidades.

- Pago por retiro voluntario del trabajador, esta consideración generaliza las razones para el retiro voluntario del trabajador, ya que deberían existir excepciones en consideración a las circunstancias del trabajador, y no esperar únicamente la jubilación para obtener un beneficio.
- Pago por la indemnización por despido intempestivo, cuando sobrepase el límite estipulado en el Mandato N° 4, en este caso es notoria la existencia de un techo para los trabajadores en cuando a la bonificación ya que establece la prohibición del pago de más de 300 salarios mínimos unificados.
- Días adicionales de vacaciones fuera de los señalados en el Código de Trabajo, ya que los trabajadores colectivos se encuentran obligados a cumplir con sus labores en días de asueto obligatorio, sin obtener una compensación económica ni días de descanso.
- Pagos no justificados por subsidios sociales, si bien es cierto la contratación colectiva tiene el objetivo de buscar los beneficios para los trabajadores que formen parte de la asociación o sindicato, por lo que al pactar el contrato colectivo se fijan ciertas condiciones con la finalidad de respetar los derechos de los trabajadores, además importante recalcar que las dichas compensaciones sociales eran pequeños montos económicos que obtenían los trabajadores.
- Incrementos salariales y beneficios que superen los techos establecidos en el SENRES, haciendo referencia a los techos establecidos anteriormente los

trabajadores colectivos han mantenido una limitación en cuanto a los salarios, para que con dicha disposición se prohíba la incrementación de estos,

- Pago de bonificaciones por años de servicios, aniversarios en instituciones, día del trabajador, dichas gratificaciones en un reconocimiento a la labor cumplida del trabajador y era realizado por organizaciones, asociaciones de trabajadores en base a las aportaciones el gremio.

En el siguiente Art.2, hace referencia a la estabilidad laboral colectiva la misma que será respetada, mientras que los derechos adquiridos dispone que se mantendrán siempre y cuando no contravengan a los Mandatos Constituyentes N° 2,4,8, Reglamento de Aplicación y Disposiciones del Ministerio de Trabajo.

En este artículo existe una total contradicción de normas ya que se está dando mayor validez a los Mandatos Constituyentes antes que la aplicación de la Constitución del Ecuador, los Organismos Internacionales y el Código de Trabajo, dejando de lado la jerarquía para la aplicación de normas, como se manifiesta en el Art 424 y 425 de la Constitución de Ecuador.

En el Art. 3 se menciona la inmediata aplicación del Decreto Ejecutivo.

Seguidamente se dispone que en la creación de nuevos contratos colectivos se deberán tomar en cuenta este Decreto Ejecutivo y los Mandatos Constituyentes N°2,4,8 las autoridades empresas y organismos al momento de negociar; es preciso acotar que la figura de la negociación en la contratación colectiva, contemplada en el Art 224 del Código de Trabajo permite que las partes se pongan de acuerdo y puedan pactar las condiciones en las que se ejecutara el trabajo, mientras que el Decreto estipula normas y

las próximas asociaciones colectivas en suscribir un contrato colectivo deberá acogerse a lo ya dispuesto.

Finalmente se menciona que el Ministerio de Trabajo y Direcciones Regionales de Trabajo serán los encargados de revisar la aplicación y en cumplimiento de este Decreto en todo lo referente a la contratación colectiva; es decir que se buscara la aplicación primordial del Decreto.

### **1.8.20 Decreto Ejecutivo N° 225**

Fue creado como una Reforma al Decreto Ejecutivo N° 1701, y publicado el 18 de Mayo del año 2009, en el cual existen cambios a cerca de los parámetros para la clasificación entre servidores y obreros, ya que son considerados servidoras y servidores quienes realizan actividades de representación directiva o administrativa y están sujetos a las leyes de la administración pública, mientras que los trabajadores son aquellos que formen parte de los procesos operativos, productivos o industriales son considerados obreros y se encuentran bajo las normas del Código de Trabajo, y sigue una lista en la que divide estos dos grupos de trabajadores.

Con respecto a los derechos económicos de los trabajadores se menciona que se mantendrán todos los que no se han eliminado por el decreto ni con los límites establecidos por los Mandatos Constituyentes y en caso de acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio establecido sea el del contrato colectivo o el de la institución pública el que sea más favorable, limitando así los derechos del trabajador, sin tomar en cuenta el principio de favorabilidad, contemplado en la Constitución del Ecuador Art

326 y en el Código de Trabajo. Seguidamente se reconocen beneficios sobre muerte o incapacidad del trabajador así como en caso de tener hijos con discapacidad.

Con respecto a las gratificaciones por renuncia voluntaria solo se toman en cuenta en caso que no sobrepasen los Mandatos Constituyentes N° 2 y N° 4.

Para los subsidios familiares se deberá tomar en cuenta los años y el tiempo de servicio del trabajador. Mientras que con respecto a las organizaciones sindicales pueden designar una persona para realizar veedurías con voz, pero sin voto, en este caso no se reconoce el subsidio familiar desde que se incorpora al trabajador y con respecto a las veedurías carecerían de validez para los derechos de los trabajadores, dejando de lado la opinión de los mismos

### **1.9 Enmienda Constitucional.**

Se considera que cada país al tener un ordenamiento jurídico fundamental como es la constitución, manifestando que la reforma o enmienda no debe influir en los principios del sistema o la derogación de preceptos, para el cambio de la constitución como tal, por lo que la enmienda constitucional es un acápite de la Teoría Constitucional y es un instrumento utilizado para la transformación política. (Diaz, 2004).

Por lo tanto, el autor manifiesta que las enmiendas se deben realizar siempre y cuando no cambie el sentido principal de la Constitución, en caso de realizarse no debe alterar el sistema derogando preceptos fundamentales, por el contrario debe garantizar derechos de los ciudadanos.

### **1.9.1 Enmienda Constitucional 2015**

Las enmiendas aprobadas el 3 de diciembre del 2015 y publicadas el 21 de diciembre de 2015 Suplemento - Registro Oficial N° 653, contiene 11 temas de interés colectivo, en el ámbito laboral la enmienda se basó en los contratos colectivos de trabajo con el sector público.

La enmienda eliminó el tercer inciso del artículo 229 y modificó el artículo 326 numeral 16, donde se manifestaba:

“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es decir que se suprimió la definición de servidores públicos, la irrenunciabilidad de sus derechos y las condiciones bajo las cuales se ejecute el trabajo.

Mientras que en el artículo 326, determina que el derecho al trabajo se sustenta los principios del derecho al trabajo :

16) en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos; quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que

regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categoría estarán amparados por el Código de Trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Con el cambio establecido de la enmienda luego de las palabras "y demás servidores públicos" se sustituyó la frase: "Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo." por lo siguiente: "Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado."

Quedando de la siguiente manera: En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos; quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, solo habrá contratación colectiva para el sector privado.

En la disposición transitoria las y los obreros del sector público que antes de la enmienda constitucional se encontraban sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal, ya que con el cambio en la enmienda serán parte del servicio público, cambiando así el cuerpo normativo bajo el

cual se encontraban amparados, perdiendo varios derechos, bonificaciones sociales establecidas en el Código de Trabajo.

Las enmiendas constitucionales promulgadas en diciembre del año 2015 cambiaron el sentido y el cuerpo normativo al que se encontraban regidos los contratos colectivos por sector público ya que anteriormente y de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución éstos debían ser regidos por el código de trabajo mediante la publicación y aprobación de las enmiendas constitucionales, los contratos colectivos de trabajo con el sector público serán regulados por la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1 Metodología de la Investigación**

La investigación se realizó desde los enfoques crítico propositivo con un paradigma cualitativo, llevándose a cabo bajo la modalidad bibliográfica documental para la recopilación de información, se utilizó como base libros físicos y virtuales, revistas, para como un fundamento doctrinario sobre los antecedentes del derecho al trabajo, el principio de intangibilidad y los contratos colectivos de trabajo, de la misma manera se utilizaron fuentes legales e internet para esclarecer los aspectos principales sobre la contratación colectiva, sus antecedentes, y la contemplación establecida en el Código de Trabajo, finalmente se utilizó normativa pública sobre la contratación colectiva como son Mandatos Constituyentes, Decretos Ejecutivos y Enmiendas Constitucionales.

De la misma manera se realizó un trabajo de campo para tratar el problema de investigación, mediante entrevistas realizadas a Dirigentes Sindicales del sector público, y Abogados especialistas en el ámbito Laboral.

### **2.1.1 Método General**

El método general aplicado a la investigación fue el Inductivo, pues permitió analizar una serie de hechos y acontecimientos de carácter particular para llegar a generalidades que sirvan como referente en la investigación; partiendo de conceptos básicos sobre el derecho al trabajo, contratación colectiva y principios del trabajo, hasta llegar a determinar la situación actual de los trabajadores que tiene contratos colectivos con el sector público.

### **2.1.2 Método Específico.**

El método Específico que se aplicó en la Investigación fue el método Exploratorio - Descriptivo el mismo que permite tener un mayor conocimiento acerca de los principios del derecho laboral en contratación colectiva y así establecer una postura sobre la aplicación de dichos lineamientos jurídicos, de la misma manera se aplicó el método descriptivo para tener conocimiento de los aspectos principales en la contratación colectiva con el sector público y la normativa vigente en el Ecuador.

### **2.1.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de información**

La técnica utilizada fue la entrevista la misma que se realizó por medio de un cuestionario a profesionales del derecho especialista en el ámbito laboral, así como a dirigentes sindicales del sector público con el objetivo de conocer los diversos criterios sobre la temática planteada.

## **CAPÍTULO III**

### **RESULTADOS**

#### **3.1 Presentación de Resultados**

El estudio realizado para la recolección de la información se empleó la técnica de la entrevista la misma que fue dirigida tanto a Dirigentes Sindicales del Sector Público como a Expertos Especialistas en el Ámbito Laboral.

#### **3.2 Análisis de Resultados**

Por medio de las entrevistas se pudieron cumplir los diferentes objetivos planteados en el trabajo de investigación, ya que se llegó a conocer la aplicabilidad del principio de intangibilidad en los contratos colectivos con el sector público en el Ecuador, al analizar la postura del principio se llegó a concluir que no se cumple en la celebración de este tipo de contratos frente a los cambios que han existido en los últimos años en la legislación ecuatoriana, además existiría una vulneración de sus derechos al celebrar el contrato de prestación de servicios lícitos y personales.

Adicionalmente con los datos obtenidos se llegó a demostrar que los contratos colectivos de trabajo con el sector público en el Ecuador deberían ser regulados por el Código

Trabajo, no por la Ley Orgánica del Servicio Público, tomando en cuenta el principio de intangibilidad de derechos de los trabajadores y las condiciones bajo las cuales se debe celebrar el mismo.

Por lo mencionado es importante recalcar la aplicación de los principios laborales en la celebración de contratos, como un beneficio a los trabajadores.

### 3.2.1 Presentación General de Entrevistas

#### 3.2.1.1 Dirigentes Sindicales

**Tabla 3.1. Entrevistas Dirigentes Sindicales**

Preguntas/ Entrevistados	Bolívar Salazar Presidente Federación Trabajadores de la Salud y anexos de Cotopaxi FEPTRASAC	Patricio Espinoza Secretario de Finanzas OSUNTRAMSA	Secretario de los trabajadores. ELEPCO.
¿Considera que el principio de intangibilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público?	La intangibilidad en los contratos del sector público es fundamental y necesario ya que, de acuerdo a la ley, ya que todos los derechos de los trabajadores deben ser intangibles.	La intangibilidad es un término utilizado a nivel mundial, principio contemplado desde la Organización Internacional del Trabajo, pero lamentablemente en los últimos años no se aplica, puesto que en muchos de los contratos colectivos a nivel nacional no se cumple la intangibilidad y solo se manifiesta de acuerdo al criterio del gobierno, y se vulneran derechos.	Desde la promulgación de las enmiendas constitucionales, no se pueden celebrar, revisar los contratos colectivos en el sector público por lo tanto no se aplica el principio de la intangibilidad de derechos. Además, se limitaron los derechos de los trabajadores y se quitaron subsidios importantes no solo para quien trabaja sino para su familia.
Conoce usted las enmiendas constitucionales aprobadas y prescritas en el art 326 tal sobre los	Si las enmiendas son conocidas por todos los trabajadores colectivos ya que las mismas	Si, desde que fueron presentadas la organización OSUNTRAMSA ha presentado propuestas alternas ,	Si, conozco al respecto, porque precisamente esta enmienda discrimina a las organizaciones

contratos colectivos.	vulneran los derechos de los trabajadores.	<p>y se ha mantenido diálogos, en primera instancia con el gobierno no se tomaron en cuenta las alternativas planteadas por la organización.</p> <p>Estas reformas lo que hicieron es desaparecer prácticamente los contratos colectivos en el sector público, causando atropellos a los convenios de la OIT.</p> <p>Se recibió una comisión de la Organización Internacional del Trabajo y en una aplicación manifestaron al gobierno el error que sería la aprobación de las enmiendas.</p> <p>Por varias ocasiones se realizaron entrevistas con asambleístas a cargo del tema, ya que lo que se está habiendo con estas enmiendas es vulnerar los derechos pero lamentablemente nunca fuimos escuchados.</p>	del sector público a negociar los Contratos Colectivos, manteniendo los derecho adquiridos en la contratación colectiva únicamente para los trabajadores que percibirán estos beneficios antes de la promulgación de las enmiendas.
De acuerdo a las enmiendas constitucionales art 326 numeral 16, considera que se vulneren los derechos de los trabajadores?	Mediante la aprobación de las enmiendas, los derechos de los trabajadores son vulnerados desde su objetividad, es decir la finalidad de protección al	Totalmente, ya que el hecho de no considerar al sector público para facilidad o posibilidad de contratar colectivamente, se va en contra de todos los principios, una norma	Efectivamente se vulneran los derechos de los trabajadores, se incumple con las garantías constitucionales y se incumple también con los convenios

	trabajador.	constitucional mencionar el principio e igual trabajo, igual remuneración, lo que ahora resulta que al estar regulado por el sector público, pasaríamos a de formar parte del cuerpo legal llamado LOSEP , desde todos los puntos de vista es una vulneración total , donde el país será el único que sumirá las consecuencias al momento que los trabajadores empiecen a realizar demandas internacionales ya que en el país no se están respetando, ni cumplimiento los derechos.	internacionales de la OIT.
Considera usted que los contratos colectivos deben estar regulados por el código de trabajo.	Si, deben ser regulados por el Código de Trabajo ya que es un tipo de contrato específico, mantiene su característica propia, ya que con los cambios en la normativa se quitaron derechos que si considera el Código de Trabajo como el subsidio familiar y demás bonificaciones sociales beneficiosas para los trabajadores colectivos.	Una norma que contemplaba la constitución manifestaba que el Código de Trabajo era el encargado de normar a los contratos colectivos, pero tras el desconocimiento que existirlo por parte del gobierno, con las enmiendas, eliminando el derecho, dejando a los trabajadores colectivos , que ha sido una lucha que conllevó años en llegar a conseguirlo.	Es necesario que todos los contratos colectivos tanto del sector público y privado deben ser regulados por el Código de Trabajo, en el cumplimiento estricto de la Constitución y Convenios Internacionales.

**Elaborado por:** Albán, K. (2016).

**Fuente:** La investigación.

### 3.2.1.2 Abogados expertos en Materia Laboral.

**Tabla 3.2. Entrevistas Abogados expertos en Materia Laboral**

Especialistas en el Ámbito Laboral.	Dr. Miguel Mateu	Dr. Angel Tigse.	Dr. Carlos Zamora
Cual considera que es la figura de los sindicatos en los contratos colectivos del sector público	Los sindicatos ha sido las organizaciones creadas por los trabajadores, en áreas específicas para que puedan ser representados y exista un respeto y cumplimientos en los derechos colectivos que llegue a tener.	La figura seria de un convenio o pacto realizado entre los trabajadores y su respectivo empleador. Con el fin de que los trabajadores públicos pueden organizarse colectivamente y defender sus legítimos derechos.	Es la defensa de sus asociados con estabilidad y mejoras económicas para los trabajadores.
Considera que el principio de intangibilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público.	<p>El principio de intangibilidad se entiende como los derechos de los trabajadores, no pueden ser tocados o disminuidos.</p> <p>Al encontrarse estipulado en distintas normas jurídicas se debería cumplir, pero en los últimos años no se hace ya que la figura de la contratación colectiva desaparecerá al limitar todo tipo de objetivo para el que fue creado esta figura.</p>	Dicho principio se encuentra estipulado en la Constitución, son favorables a los trabajadores, pero en realidad no se cumple a cabalidad por lo que se de rechazar todo intento de menoscabar tales derechos.	No, porque las mejoras económicas ya vienen impuestas por el ministerio de relaciones laborales.

<p>Considera que el principio de irrenunciabilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público.</p>	<p>La irrenunciabilidad de derechos hace referencia a que un trabajador no puede renunciar a derechos propios que ya lo tiene por la misma condición en la que desempeñe su actividad laboral como la remuneración, es decir no puede renunciar a esta.</p> <p>Y de la misma manera con los cambios en este tema y al limitarse los derechos de los trabajadores se cae en la inobservancia de estos principios, ya que al limitar tanto los derechos y los beneficios para los que fueron creados este tipo de contratos no se aplican muchas de las cláusulas que anteriormente se estipulaban en los contratos colectivos.</p>	<p>Obligatoriamente si debe aplicarse por la razón que la ley establece, que el trabajador no puede renunciar a sus derechos, inclusive esta protección favorece al momento de suscribir un contrato de trabajo como también el momento de su extinción.</p>	<p>No se debe confundir entre la intangibilidad e irrenunciabilidad ya que todas las renunciaciones en materia laboral se entienden por no escritas.</p>
<p>Considera usted que los beneficios económicos de los trabajadores en los contratos colectivos del sector público son violentados por el decreto ejecutivo 1701 y sus reformas?</p>	<p>Totalmente, ya que la figura de la negociación que existía en la contratación colectiva con el sector público, queda totalmente desaparecida, al intervenir el estado y establecer límites, para los trabajadores violentado en su totalidad el origen de este contrato.</p>	<p>Si son violentados por la razón que se encuentra suprimido un número de beneficios que percibirán y a los cuales tienen pleno derecho, con dicho decreto se contraponen o violentan claramente el Principio Constitucional de Irrenunciabilidad antes mencionado.</p>	<p>Si, aquellos trabajadores que ocupen cargos de directivos, administrativos o profesionales.</p>
<p>Considera usted que la enmienda constitucional a través de la cual los</p>	<p>El Ecuador al formar parte de la OIT, debe aceptar lo que este dispone y más</p>	<p>Claramente existe graves contradicciones a los derechos</p>	<p>Claro por el principio de intangibilidad, en que el Estado</p>

<p>trabajadores con contrato colectivo deban ser reguladoras por la LOSEP contradice normas de la Organización Internacional del Trabajo</p>	<p>aún si en la propia constitución considera los principios y amparo de derechos, al reformar se está cambiando el sentido de la contratación colectiva en el país, ya que siempre estuvieron regulados por el Código de Trabajo y ahora al pasar a la LOSEP se limitan más los derechos ya que tendrían una remuneración común igual que los servidores públicos.</p>	<p>fundamentales de los trabajadores consagrados en Tratados Internacionales, dichas normas orientan al diseño de estrategias que tienen por objeto generar trabajo decente, pero con las enmiendas hay una contraposición.</p>	<p>debe proteger los derechos de los trabajadores.</p>
<p>Considera usted que estos principios de libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo deban ser regulados por la LOSEP o el Código de Trabajo.</p>	<p>Tradicionalmente y bajo las circunstancias que se encuentran establecidas, la contratación colectiva y la manera en la que se debe realizar este tipo de contratos lo estipula el Código de Trabajo por lo que debe seguirá siendo así, mas non por una ley que regula de manera general a los servidores públicos.</p>	<p>Son principios fundamentales que se encuentran consagrados en normas internacionales , la constitución de la Republica de acuerdo a la jerarquía de las leyes para estar consagrada en la LOSEP, como lo manifiestan las enmiendas se debería haber desarrollado de manera amplia.</p>	<p>Si son trabajadores lo ideal es que sean amparados por el Código de trabajo ya que así se protegen sus derechos.</p>
<p>Considera usted que la figura de la contratación colectiva en el sector público afecta los intereses económicos, políticos y sociales de los trabajadores.</p>	<p>Hoy en día si, ya que las condiciones que se podían proponer entre empleador y trabajador eran con la finalidad de proteger los intereses de los trabajadores, ya que los beneficios para los trabajadores ya no existen.</p>	<p>Afecta en parte ya que no se está reconociendo todos sus derechos fundamentales dejándolos desprotegidos por la ley.</p>	<p>Claro por imposición que existe ya que en la cualidad afecta al no ser negociadas las condiciones entre las partes.</p>

**Elaborado por:** Albán, K. (2016).

**Fuente:** La investigación.

### **3.2.2 Análisis General**

#### **3.2.2.1 Dirigentes Sindicales**

En las entrevistas realizadas a Dirigentes Sindicales de los trabajadores del servicio público se llegó a obtener la información acerca del tema estudiado.

El Sr. Bolívar Salazar al ser el dirigente de los trabajadores en el ámbito de la Salud de Cotopaxi, hace referencia al cambio que existió en la contratación colectiva por medio de la enmienda, y anteriormente con las normas que limitan derechos en este tipo de trabajadores, por consiguiente considero la vulneración de derechos.

De la misma manera el señor Patricio Espinoza, Secretario de Finanzas OSUNTRAMSA, al ser secretario nacional trato la búsqueda y diálogos con el gobierno para que no se apruebe este tipo de normativa que no beneficia al trabajador, así como el dialogo con representantes internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, para tratar inaplicabilidad de los convenios que existe en el país, en el cambio de su normativa, y se mencionó las demanda internacionales que se realizaran al no aplicarse las normas reconocidas en la Constitución y código de trabajo, ocasionando la vulneración de derechos.

Por su parte el Secretario de los trabajadores de ELEPCO José Augusto Tapia, señaló que desde que fueron aprobadas las enmiendas no es posible la celebración de este tipo de contratos a consecuencia no se cumple el principio de intangibilidad en los trabajadores, aceptando hay una vulneración de derechos en los cambios existentes en la normativa, y manifiesta que el código de trabajo es el cuerpo normativo que protege al

trabajador más son la LOSEP, así como se eliminaron el pago de subsidios para el trabajador.

### **3.2.2.2 Abogados expertos en Materia Laboral.**

Mediante las entrevistas realizadas a especialistas en el ámbito laboral es preciso recalcar los resultados obtenidos.

El Dr. Miguel Mateu hace referencia a la diferenciación entre los principios laborales de la intangibilidad e irrenunciabilidad, para después analizar a la contratación colectiva actualmente en el Ecuador, señalando la falta de aplicación de la figura de la negociación en los contratos colectivos, los mismos que han perdido una parte esencial para buscar un acuerdo entre las partes.

Para lo cual el Dr. Ángel Tigse supo manifestar que en la misma suscripción del contrato las condiciones ya favorecen al trabajador y mediante la aprobación de normas en el ámbito laboral se suprimen beneficios de pleno derecho que les correspondían por la simple figura de ser trabajadores, el decreto ejecutivo específicamente contrapone y violenta los derechos de los trabajadores yéndose en contra de los manifestado en la Constitución del Ecuador incluso de tratados internacionales que contemplan estos principios.

Finalmente del Dr. Carlos Zamora expreso la importancia que existe en las asociaciones colectivas las mismas que son una garantía para los derechos de los trabajadores y mantener una estabilidad con los mismos, el decreto ejecutivo 1701 vulnera derechos de

los trabajadores principalmente de quienes ejercen labores directivas y la regulación de normas debe ser por el código de trabajo ya que solo así existiría una debida aplicación de la negociación colectiva.

Es decir la intangibilidad de derechos no se ve aplicada al momento de celebrar los contratos colectivos con el sector público debido a que se limitan los beneficios de los cuales gozaban los contadores colectivos, llegando a manifestar incluso de que figura de la negociación, elemento fundamental de la contratación colectiva, se ha dejado de lado.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Mediante la presente investigación se llegó a concluir que en los últimos años se ha transformado el verdadero sentido de la contratación colectiva, vulnerando los derechos de los trabajadores ya que se está perdiendo la figura de la negociación colectiva como una de las principales condiciones para la celebración de contratos colectivos.
- La figura de la contratación colectiva con el sector público no se aplica conforme a los principios que encuentran contemplados en la Constitución de la República del Ecuador incumpliendo el principio de la intangibilidad de derechos de los trabajadores.
- Mediante la promulgación de Mandatos Constituyentes , Decretos Ejecutivos y Enmiendas Constitucionales no existe el debido cumplimiento en los derechos de los trabajadores colectivos con el sector público, ya que limitaron varios alcances de los trabajadores colectivos, lo cual se encuentran en contra de las normas emanadas en la Constitución, Tratados Internacionales dando prioridad a normas de menor jerarquía, incluso un cambio en el ordenamiento jurídico que contempla la figura de los contratos colectivos el mismo que anteriormente se

reglaba por medio del Código de Trabajo y hoy en día mediante la aprobación de las enmiendas se lo realiza por medio de la Ley Orgánica Del Servicio Público (LOSEP).

- La situación del principio de intangibilidad laboral es que no se cumple en la celebración de contratos colectivos con el sector público ya que con la promulgación de normas como el Mandato Constituyente N° 4, Mandato Constituyente N° 8, Decreto Ejecutivo 1701, Decreto Ejecutivo 225 y la Enmienda Constitucional eliminaron cláusulas para los trabajadores dejando de lado la estabilidad laboral y la protección de los mismos, así como la finalidad de la contratación colectiva donde las partes deben fijar las condiciones para la ejecución del trabajo.

## Recomendaciones

- Mediante la presente investigación es preciso recomendar que debe existir la correcta aplicación de la contratación colectiva, es decir el respeto de las asociaciones de trabajadores, por parte de la Asamblea Nacional Constituyente y el Presidente de la Republica al momento de publicar normas de manera que se cumplan sus derechos establecidos, así como el manejo de las figuras que hacen posible esta contratación tales como la negociación que permite tener un acuerdo entre las partes que interviene en este tipo de relación laboral.
- Para celebrar contratos colectivos con el sector público se recomienda a las asociaciones colectivas de empleadores o trabajadores tomar en cuenta los principios laborales consagrados en le Constitución del Ecuador Art 326 y tratados internacionales de la Organización Internacional de Trabajo los mismos que amparan los derechos de los trabajadores.
- La aplicación de normas debe realizarse de manera jerárquica, es decir que las leyes promulgadas no deben ir en contra del cuerpo normativo fundamental de un Estado, en este caso se recomienda a la Asamblea Nacional Constituyente al momento de promulgar Mandatos Constituyentes y al Presidente de la Republica al crear Decretos Ejecutivos tomar en cuenta la postura de la Constitución del Ecuador de manera prioritaria ante las demás normas.

- Es importante recalcar que el cuerpo normativo encargado de la protección de derechos de los trabajadores sea el Código de Trabajo, por lo que se recomienda a las autoridades que la regulación de los contratos colectivos de trabajo con el sector público debe ser amparado por el mismo, ya que de esta manera se busca un bienestar común entre quienes celebran este tipo de contrato.

## Bibliografía

- Alvares, O. (23 de Septiembre de 2009). *Blog*. Recuperado el 10 de Junio de 2016, de  
Convenio Colectivo: <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-un-convenio-colectivo>
- Alvarez, O. (17 de Mayo de 2007). *La calidad laboral determina la productividad*.  
Recuperado el 17 de Junio de 2016, de <http://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/la-calidad-laboral-determina-la-productividad>
- Baylos, A. (2009). *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Madrid: BOMARZO.
- Cabanellas, G. (2001). *Diccionario Elemental Juridico*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cadena, C. (2010). *Discriminación*. Quito: DIABLUMA e INREDH.
- Código de Trabajo*. (1936). Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito: Corporacion de estudios y publicaciones.
- Corominas, J. (1985). *Diccionario Crítico Etimológico Castellano e Hispánico*. Madrid: Editorial Gredos.
- De la Cueva, D. F. (1973). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Buenos Aires: Delpa.
- Declaracion de los Derechos Humanos*. (1948). Paris: Naciones Unidas.

Diaz, S. (2004). *Teoria de la Reforma consitucional* . Buenos Aires: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID EDITORIAL EDITAR ARGENTINA.

Engels, F. (1845). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Buenos Aires: Futuro .

Española, R. A. (2014). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid: Espasa.

Estupinan, A. (1985). *Normas y Sistemas Generales para la Contratacion Colectiva*. Quito: Casa de la Cultira Ecuatoriana.

Fayol, H. (1916). *Las bases de la administración*.

García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

Garcia, R. (1998). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Argentina : AD HOC.

Lima, O. (1989). *Derecho Colectivo de Trabajo* . Argentina : Ediciones Juridicas cuyo Mendoza.

Lopez, J. V. (2013). *Derecho Laboral Practico*. Quito: Cevallos.

Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho de Trabajo*. Bolivia: Ediciones New Life.

Madandato Constituyente 4 (12 de febrero de 2008).

Mandato Constituyente N 8 (2008 de ABRIL de 2008).

- Monesterolo, G. (2011). *iInstituciones de Derecho Laboral Colectivo*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.
- Najun, A. (2004). *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y DE LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL* . Argentina : La Ley .
- Napoli, R. (1962). *Manual de Derecho sindical*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- OIT. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. OIT.
- OIT. (2008). *CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 97*. Ginebra: OIT.
- Ojeda, P. (s.f.). *Subsidio familiar* . Recuperado el 17 de Junio de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/subsidio-familiar.html>
- Olea, A. (1985). *Derecho del Trabajo*. Madrid: S.L. CIVITAS EDICIONES.
- Olea, A. (2010). *Derecho del Trabajo*. Madrid: CIVITAS EDICIONES.
- Ortiz, C. (2009). *El contrato colectivo*. Recuperado el 06 de Junio de 2016, de ECUAMUNDO ASOCIADOS: <http://www.ecuamundo1.com/abogados-ecuamundo/derecho-laboral/>
- Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente* . (2007). Quito.
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Robalino, I. (1992). *Manual de Derecho de Trabajo*. Mendieta .

Rodriguez, P. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: DEPALMA.

Rojas, A. (2004). La Intermediación Laboral. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 187,189,190.

Sowell, T. (2006). *La discriminacion positiva en el mundo*. Madrid: Gota a Gota Ediciones.

Trabajo, O. I. ( 1998). *Los principios del Trabajo*. Ginebra: ONU.

Trujillo, C. (1974). *La Contratacion Colectiva*. Quito: EX LIBRI.

Trujillo, J. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito: Pontificia Universida Catolica del Ecuador .

Vasquez, J. (2010). *Derecho Laboral Colectivo*. Quito : Cevallos.

Villasmil, F. (1979). *Los poderes del Juez de Trabajo* . Maracaibo.

Viteri, J. (2006). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Quito: PRODUGRAFI CENTER .

## Apéndice

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**



**ESCUELA DE JURISPRUDENCIA**

### **TRABAJO DE TITULACION PREVIA A LA OBTENCION DE TITULO DE ABOGADO**

Señor /Doctor con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con tema: “El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador.”, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas.

---

Cual considera que es la figura de los sindicatos en los contratos colectivos del sector público?

Considera que el principio de intangibilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público?

Considera que el principio de irrenunciabilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público?

Considera usted que los beneficios económicos de los trabajadores en los contratos colectivos del sector público son violentados por el decreto ejecutivo 1701 y sus reformas?

Considera usted que la enmienda constitucional a través de las cuales los trabajadores con contrato colectivo deban ser reguladoras por la LOSEP contradice normas de la Organización Internacional del Trabajo

Considera usted que estos principios de libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo deban ser regulados por la LOSEP o el Código de Trabajo.

Considera usted que la figura de la contratación colectiva en el sector público afecta los intereses económicos, políticos y sociales de los trabajadores.

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO****ESCUELA DE JURISPRUDENCIA****TRABAJO DE TITULACION PREVIA A LA OBTENCION DE TITULO DE ABOGADO**

Doctor con la finalidad de ejecutar el proyecto de titulación con tema: “El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador.”, previo a la obtención del título de abogado de los Tribunales del Ecuador sírvase responder las siguientes preguntas.

---



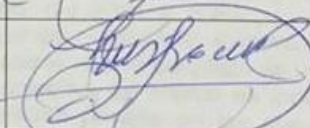
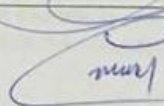
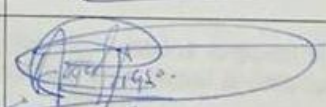
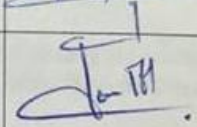
Considera que el principio de intangibilidad se aplica en la celebración de contratos colectivos con el sector público?

Conoce usted las enmiendas constitucionales aprobadas y prescritas en el art tal sobre los contratos colectivos.

De acuerdo a las enmiendas constitucionales art 326 numeral 16, considera que se vulneren los derechos de los trabajadores?

Considera usted que los contratos colectivos deben estar regulados por el código de trabajo.

## Anexos

HOJA DE RUTA: ENTREVISTAS		
NOMBRE: Karolina Albán	CURSO: Octavo	PARALELO: "A"
DÍA/ HORA	PERSONA/ORGANISMO	FIRMA/SELLO
24 Mayo 11h00	Soliver Soliver, Presidente Federación Trabajadores de Cotacachi	 FEDERACION PROVINCIAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD Y ANEXOS DE COTOPAXI FEPTASAC PRESIDENCIA LATACUSGA, COTOPAXI
25 Mayo 15h00	Vinicio Espinosa Secretario de Finanzas OSUNTRAMSA	
15 junio 19:40	Dr. Miguel Makus	
14 junio 19:30	Marcelas Zomara	
16 Junio: 09:00.	Dr. Angel Tique	
17 JUNIO: 10H00	Tlgo. JOSE AUGUSTO TAPIA MORALES SECRETARIO GENERAL CEDELEFICO.	
Firma del Estudiante:		
