



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DERECHO

TEMA:

EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE LOS TRABAJADORES.

Trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Autor:

Marlon Israel Mayorga Idrovo

Tutor:

Ab. Luis Espín

Ambato – Ecuador.

2015

TEMA:

**EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS
COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación sobre **“EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES”** y los derechos colectivos de los trabajadores”, el señor Marlon Israel Mayorga Idrovo, Egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la facultad designe para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 13 de Noviembre de 2014

.....
Ab. Luis Espín
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el trabajo de investigación sobre el tema: **“EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES”** presentado por el señor Marlon Israel Mayorga Idrovo, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el título terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 13 de Noviembre de 2014

EL AUTOR

.....
Marlon Israel Mayorga Idrovo
C.C. 180462516-6

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de ésta tesis, o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos patrimoniales en línea de mi tesis con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 13 de Noviembre de 2014

EL AUTOR

.....
Marlon Israel Mayorga Idrovo

C.C. 180462516-6

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico a cada integrante de mi familia, a mis padres, mis hermanos, mis sobrinos y mi novia, a las personas más allegadas que representan un gran apoyo, por haberme brindado los mejores consejos y porque me han dado su apoyo incondicional, dedico mi esfuerzo a todos aquellos que han puesto su confianza en mí y que han permanecido fuertes ante las derrotas y las batallas que se han presentado y siempre me han extendido la mano para levantarme más fuerte y vencedor luchando junto a mí.

A Dios por brindarme la fuerza que necesito para alcanzar mis objetivos y metas, porque la fe en él me ha permitido salir de las complicaciones que han inferido en mi tranquilidad espiritual, porque mantiene vivos a los seres que más amo y no me ha fallado con la ausencia de sus alegrías.

Marlon Israel Mayorga Idrovo

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento incomparable a mi tutor el Abogado Luis Espín, quien me ha guiado en el último paso de mi vida universitaria.

Agradezco inmensamente a los maestros del Universidad Técnica de Ambato que me han impartido sus conocimientos y que ello ha permitido mi desempeño profesional ya fuera de la Institución.

A mis amigos y amigas que siempre están presentes en los momentos de necesidad y en los buenos tiempos también contagiándome de su amistad sincera.

Marlon Israel Mayorga Idrovo.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Gráficos	xiv
Índice de Tablas	xv
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema de Investigación	3
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Macro.	3
Meso.....	4
Micro.....	5
Árbol del Problema	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis.....	9
Formulación del Problema	9
Interrogantes de La Investigación	9
Delimitación del Objeto de Investigación.....	10

Delimitación de Contenido	10
Delimitación Espacial.	10
Delimitación Temporal.	10
Unidades de Observación.....	10
Justificación.....	10
Objetivos.	12
Objetivo General.	12
Objetivos Específicos.....	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	13
Fundamentación Filosófica	14
Fundamentación Legal	15
Constitución de la República Del Ecuador.	15
Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales Y Control Constitucional.....	17
Código del Trabajo.....	18
Categorías Fundamentales	20
Constelación de Ideas de La Variable Independiente	21
Constelación de Ideas de La Variable Dependiente.....	22
Fundamentación Teórica.....	23
Constitución de La República	23
Organización Internacional de Trabajo.....	25
Tratados e Instrumentos Internacionales.....	27
Mandato Constituyente N° 8.	28
Mandato.....	28
Mandatos Constituyentes.	29
Supremacía Constitucional.....	32
Perjuicios de La Revisión de Los Contratos Colectivos.	33
Principios de Negociación Voluntaria:	34
Principio de Negociación Libre y Voluntaria:	35
Principio de La Buena Fe:.....	36

Ministerio de Relaciones Laborales	37
Del Derecho Laboral Colectivo	37
Tipos de Contratos Laborales.....	39
Derechos Colectivos del Trabajador	42
Reseña Histórica.....	42
Concepto de Derecho del Trabajo.....	45
Objeto del Contrato De Trabajo.....	46
Derecho Colectivo de Trabajo Y El Contrato Colectivo, Conceptos y Definiciones	47
Derechos Colectivos.....	47
Contratación Colectiva.....	47
Contrato Colectivo De Trabajo	49
Incidencia del Mandato Constituyente Numero 8.....	50
Objetivos de La Contratación Colectiva.	51
Perjuicios de La Revisión de los Contratos Colectivos.-	55
Parte Normativa.	57
La Normatividad Legal Vigente.....	57
Efectos de Carácter Jurídico.....	57
Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	58
Hipótesis.....	62
Señalamiento de Las Variables.	62
Variable Independiente	62
Variable Dependiente.....	62

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Enfoque de La Investigación.....	63
Modalidad Básica de La Investigación	63
Bibliográfica – Documental.	63
De Campo.....	64
Nivel o Tipo de Investigación.	64
Población y Muestra.....	65

Operacionalización de Las Variables.....	67
Variable Independiente: El Mandato Constituyente N° 8.	67
Variable Dependiente: Violenta Los Derechos Colectivos De Los Trabajadores.	68
Recolección de Información.	69
Encuesta.	69
Validez y Confiabilidad.	69
Procesamiento y Análisis.	71
Plan de Procesamiento de la Información de La Investigación	71
Capítulo Iv.....	73
Análisis e Interpretación de Resultados	73
Estructura de La Encuesta Realizada.	73
Verificación de La Hipótesis.....	98
Cálculo del Chi Cuadrado.	98
Frecuencias Observadas	98
Frecuencias Esperadas	99
Calculo del Chi Cuadrado.	99
Grados de Libertad.	100
Comprobación.....	100

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	101
Recomendaciones.....	102

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Datos Informativos	104
Antecedentes de La Propuesta	105
Justificación.....	105
Objetivos	106
Objetivo General:	106
Objetivos Específicos:.....	107

Análisis de Factibilidad.....	107
Fundamentación	108
La Constitución de La República Del Ecuador (2008):	109
Metodología Operativa De La Propuesta	116
Administración.....	117
Previsión de La Evaluación.....	117
Bibliografía	118
Cuerpos Legales:.....	120
Linkografía.....	120
Anexos.....	121
Glosario de Términos.....	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	6
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales	20
Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente	21
Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	22
Gráfico No. 5 Mandato Constituyente N° 8 y la vulneración de derechos adquiridos por los trabajadores	74
Gráfico No. 6 El mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente	76
Gráfico No. 7 Normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivo del Trabajo.	78
Gráfico No. 8 Procedimiento para determinar las clausulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8. 80	
Gráfico No. 9 Las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general.	82
Gráfico No. 10 Mandato Constituyente N° 8 y decreto Ejecutivo N° 1701	84
Gráfico No. 11 Disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria	86
Gráfico No. 12 Mandato Constituyente N° 8 en sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales.....	88
Gráfico No. 13 La aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución.....	90
Gráfico No. 14 Disposiciones legales del Mandato N° 8.....	92
Gráfico No. 15 Gobierno Nacional dispone revisión obligatoria de los Contratos Colectivos.	94
Gráfico No. 16 Reforma para incorporar las regulaciones al Mandato Constituyente.....	96
Gráfico No. 17 Grados de Libertad.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro No. 1 Población y Muestra	65
Cuadro No. 2 Variable Independiente: El Mandato Constituyente N° 8.	67
Cuadro No. 3 Variable Dependiente: Violenta los derechos colectivos de los trabajadores.	68
Cuadro No. 4 Validez y confiabilidad.....	70
Cuadro No. 5 Plan de procesamiento de la información de la investigación.....	72
Cuadro No. 6 Mandato Constituyente N° 8 y la vulneración de derechos adquiridos por los trabajadores.	74
Cuadro No. 7 El mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente.	76
Cuadro No. 8 Normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivo del Trabajo.	78
Cuadro No. 9 Procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8.	80
Cuadro No. 10 Las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general.	82
Cuadro No. 11 Mandato Constituyente N° 8 y decreto Ejecutivo N° 1701.....	84
Cuadro No. 12 Disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria	86
Cuadro No. 13 Mandato Constituyente N° 8 en sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales.....	88
Cuadro No. 14 La aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución.....	90
Cuadro No. 15. Disposiciones legales del Mandato N° 8.	92
Cuadro No. 16 Gobierno Nacional dispone revisión obligatoria de los Contratos Colectivos	94
Cuadro No. 17 Reforma para incorporar las regulaciones al Mandato Constituyente.....	96
Cuadro No. 18 Frecuencias Observadas	98
Cuadro No. 19 Frecuencias Esperada	99

Cuadro No. 20 Calculo del Chi Cuadrado	99
Cuadro No. 21 Metodología operativa.....	116

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de graduación bajo la modalidad de Tesis titulado “El Mandato constituyente N° 8 y los derechos colectivos de los trabajadores”, plantea la forma en como las leyes se anteponen a la justicia cuando se trata de satisfacer las necesidades de ciertos grupos, ya sea con fines políticos o con fines legislativos, pertenecientes a grupos privados o públicos. Proyecta como los recursos y participación ciudadana juegan un papel importante para lograr un cambio estructural en las Instituciones, sobrepone los derechos y garantías constitucionales e internacionales a los que se encuentran sujetos los trabajadores y empleadores de nuestro país, expone de forma específica las contradicciones existentes entre las normativas reguladoras de los procedimientos de contratación colectiva y los principios que se vulneran en la celebración de ellos.

Adopta una posición protectora hacia los más débiles, ya que expone las falencias de la existencia y la mala utilización de los mandatos constituyentes que imponiendo su estructura legislativa violenta la jerarquía normativa de nuestro país, se apropia de los derechos sociales y los tergiversa con fines individuales. La constitución reconoce los derechos de los trabajadores como garantías y derechos convencionales de los acuerdos internacionales sin embargo el Mandato Constituyente N° 8 impone una posición de autonomía legal al no ser susceptible de queja o demanda alguna.

El presente trabajo establece los cambios y soluciones contenidas en una propuesta de reforma al Mandato Constituyente Número 8, a través de la exposición del respeto al principio de Supremacía Constitucional, así como el estricto cumplimiento de las disposiciones comprendidas en los convenios y tratados internacionales a los que el Ecuador se encuentra adherido.

Mandato, supremacía constitucional, principios constitucionales, contratación colectiva, empleado, empleador, jerarquía normativa, derechos, convenios, revisión contractual.

INTRODUCCIÓN

El trabajo presentado tiene como tema “**EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES**”

La importancia del tema nace de la necesidad de satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores colectivos al encontrarse en una posición donde sus derechos y garantías constitucionales resultan tener menos valor del que se promulga en la Constitución de la República del Ecuador.

El trabajo de investigación se encuentra estructurado en capítulos, de la siguiente forma: **El Capítulo I** en el que se establece el problema que trae la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 sobre los trabajadores que están sujetos a la contratación colectiva, en el que se ha conceptualizado un análisis crítico a nivel Nacional, Provincial y cantonal a través de la elaboración de un árbol de problema, e interrogantes que atañen los derechos colectivos de los trabajadores.

En seguida en el **Capítulo II** se desarrolla el Marco teórico fundamentado en los antecedentes de la investigación y la fundamentación filosófica y legal, también se da una reseña histórica de cómo nace la contratación colectiva y el sustento internacional que respalda el estudio, se plantea además la hipótesis y se señala las variables.

En el **Capítulo III** se muestra la Metodología que se aplicó a la investigación con una visión crítico propositivo, tiene en su contenido los niveles o tipos de investigación que se han usado, la población y muestra y la correspondiente operacionalización de variables

El **Capítulo IV** realiza un correcto enfoque del Análisis e Interpretación de Resultados, que se han realizado mediante encuestas a trabajadores sujetos a contratación colectiva, Jueces de las Unidades de lo Laboral, Director Regional del Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectores de trabajo y profesionales del Derecho, que nos permite una percepción más amplia y real del problema.

El **Capítulo V** contiene las Conclusiones y Recomendaciones que pueden darse después de haberse analizado el Mandato Constituyente N°8 sobre los derechos colectivos de los trabajadores.

El **Capítulo VI** que se denomina como La Propuesta, contiene la solución a la problemática que presenta el Mandato Constituyente N° 8 orientado por datos informativos recolectados, por una justificación y fundamentación legalmente permitida que aprueba la aplicación total en primera instancia de los principios consagrados en la constitución, tratados internacionales y el derecho laboral en favor de los trabajadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema de Investigación

EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro.

Sin lugar a dudas en el Ecuador el Mandato Constituyente N° 8 violenta los derechos colectivos del trabajador, bajo este esquema en el Ecuador existen normas favorables que permiten asegurar la participación e intervención de los trabajadores y de quienes sienten vulnerados sus derechos laborales, declarando el derecho al trabajo como una base importante del desarrollo económico que permite llevar a los ciudadanos una vida exenta de necesidades donde el estado ecuatoriano garantice el cumplimiento de lo dicho; como se expresa en el Artículo 33 de La Constitución de forma textual, “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”, cuyo objeto no es otro que el de satisfacer de modo más rápido y eficaz el requerimiento de la legislación del trabajo, su aplicación se sustenta en los principios del derecho social y laboral, por lo mismo, debe asegurar al trabajador

una remuneración jurídica laboral directa que implique estabilidad y derechos de trabajo justos.

Las fuentes de empleo son generadas por entidades que realizan procesos de producción y son ellas las que presentan reclamaciones a los trabajadores y trabajadoras con el fin de adquirir beneficios propios que incrementen sus oportunidades de subsistencia financiera no solo buscando la eliminación de derechos que los trabajadores han ganado sino perjudicando a los derechos que la carta magna les ha otorgado.

El Mandato Constituyente N° 8 en el Ecuador, gira básicamente alrededor de defender los derechos de los trabajadores, sin observar de forma completa el respeto a los derechos y garantías constitucionales colectivos de quienes sirven en las labores de compañías e instituciones, tales vulneraciones se encuentran cubiertas por un marco jurídico que lo tolera tras aprobaciones de disposiciones que ocultan abusos de los empleadores.

Meso.

En la Provincia de Tungurahua al hablar de cómo el mandato constituyente N° 8 violenta los derechos colectivos del trabajador, se puede ver claramente que no es un tema que ha pasado desapercibido, pero es importante acotar que al igual que en el ámbito nacional no se ha alcanzado mayores expectativas, justamente por la ausencia de políticas encaminadas a evitar la vulneración de los derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de la provincia es preocupante, que a pesar de las normas establecidas en la legislación para la aplicación correcta de los derechos colectivos del trabajador, para quienes lo necesitan, constatar, el Mandato Constituyente N° 8 aprueba la revisión de los contratos colectivos sustentándose en la existencia de excesos del derechos que puede llegar a tener un trabajador, viéndose violentado así más de un derecho constitucional.

Es evidente que en la provincia existen innumerables programas y proyectos que buscan promover una sociedad y cultura libre de problemas, a través de las asociaciones u organizaciones laborales, como medio de solución de conflictos, pero es necesario crear una que esté encaminada a realizar mayores esfuerzos en torno a esta problemática, pues lo que se ha podido alcanzar ha sido insuficiente para evitar la vulneración de los derechos colectivos de los trabajadores.

Micro.

En el cantón Ambato se puede observar una profunda preocupación, puesto que a lo largo del tiempo, la institución de la contratación colectiva y de los derechos y garantías laborales han estado protegidos por la legislación ecuatoriana, es así que el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza los derechos laborales en el Ecuador en especial el derecho de contratación colectiva; por otra parte el mandato constituyente N° 8 contradice e irrespeta la jerarquía legal que nuestra carta magna posee al contravenir sus disposiciones e implicando renuncia de ciertos derechos.

Esto ha ocasionado que las instituciones contratantes abusen de la figura legal de la contratación colectiva, consiguiendo exagerados beneficios económicos en dichas entidades lo que ha obligado a que en los últimos años se haya puesto trabas a la contratación colectiva, especialmente al haberse dictado el Mandato Constituyente Nro. 8, que determina el mecanismo para la revisión de los contratos colectivos de trabajo concordando éste mandato en una conexión legal con el Decreto ejecutivo N° 1701 mediante la cual el presidente de la República establece algunos parámetros que excluyen precipitadamente derechos laborales, ocultando esta lamentable normativa tras el enunciado de la existencia de cláusulas exageradas o abusivas dentro de la contratación colectiva, que han introducido algunos requisitos y limitaciones a la suscripción de la contratación sobre todo en los organismos del sector público quienes se han aprovechado en el cumplimiento de este derecho.

ÁRBOL DEL PROBLEMA

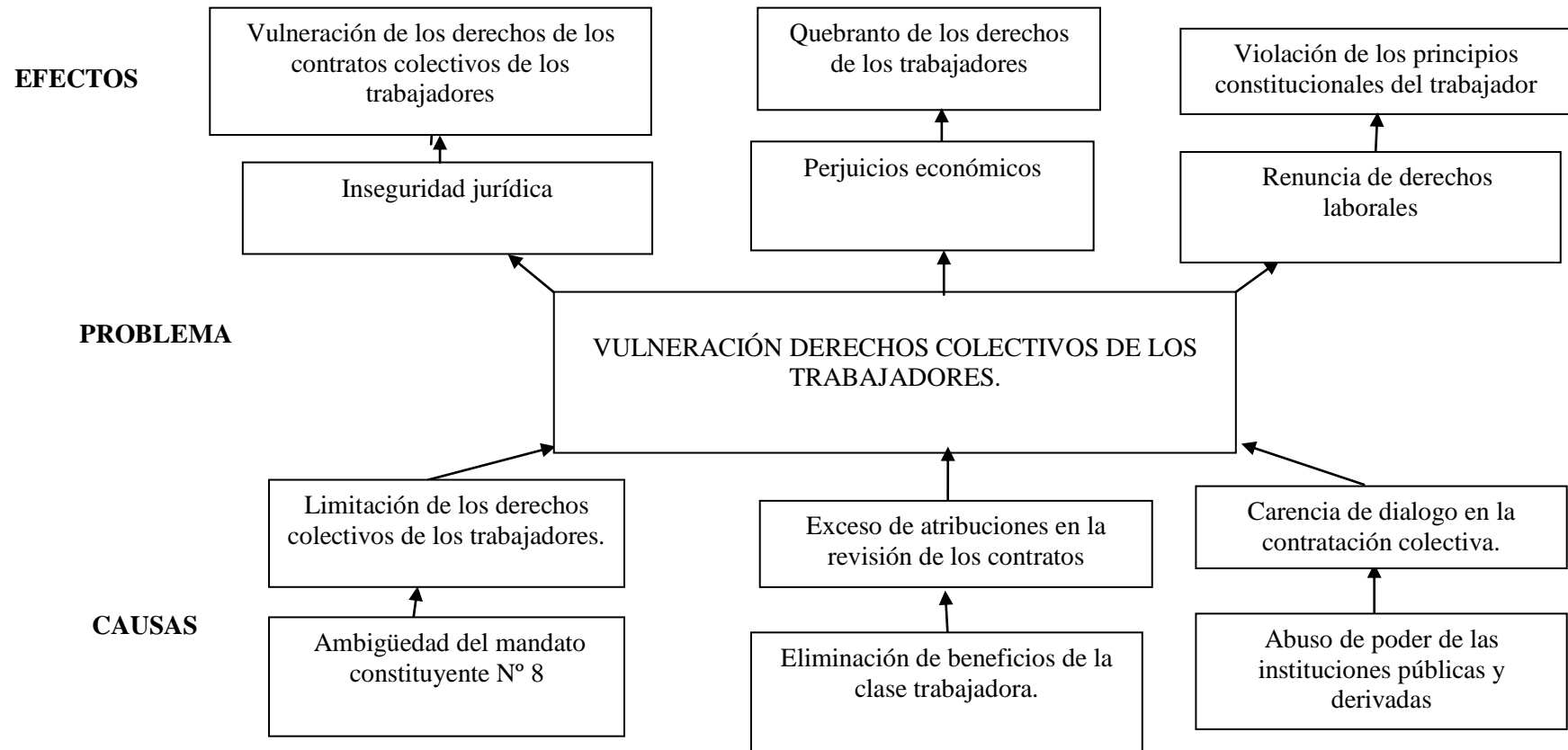


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

Elaborado por: Marlon Israel Mayorga Idrovo

ANÁLISIS CRÍTICO

La clase trabajadora representada por organizaciones en la ciudad de Ambato, a partir de la emisión del Mandato Constituyente número 8, se ha visto enfrentada a una serie de dificultades en la negociación de los contratos colectivos pues las cláusulas de las mismas se forman de contenidos que muestran la existencia de supuestos excesos y privilegios quitando derechos que corresponden a los trabajadores amparándose tras lo dispuesto en el mandato.

Tras la emisión de tales decretos ejecutivos que sustentan la validez de la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 se acentúa aún más la idea de que existe una tajante contravención al negociar y suscribir el contrato colectivo ya que con el decreto ejecutivo se limitan los supuestos excesos en la contratación colectiva ecuatoriana escondiendo estas prohibiciones bajo la participación del Ministerio de Relaciones laborales y su intervención en la aprobación de los contratos colectivos, simulando de esta forma que existe un órgano rector que regula esta figura legal.

Con este antecedente entonces optaré por realizar un análisis objetivo y al mismo tiempo crítico sobre las limitaciones a la contratación colectiva contenidas en el Mandato Constituyente número 8, sustentando la investigación en cuerpos legales que actúan como fortaleza del mandato constituyente N° 8, como el Decreto Ejecutivo 1701 y el Decreto ejecutivo 225 desde la fecha que fueron promulgados y su aplicación, aspirando aportar con un estudio cuidadoso sobre los vicios existentes y sobre los atropellos que contienen las normas legales antes indicadas y como contradicen el Código del Trabajo en cuanto a la contratación colectiva que se encuentra resguardado por la constitución así como las repercusiones que estas normas jurídicas tienen en las relaciones obrero patronales de las entidades de la ciudad de Ambato.

El estado tras la figura de querer normar los supuestos derechos excesivos ha emitido normas jurídicas de carácter general y obligatorio como son el Mandato constituyente N° 8 y los decretos ejecutivos mencionados en líneas

anteriores que no solo han sido aplicadas por los grandes entidades de trabajo sino también por organizaciones laborales pequeñas como las que existen en la ciudad de Ambato, viéndose afectadas por estas disposiciones en la disminución o en la eliminación de sus derechos convenidos vía contratación colectiva.

La norma jurídica, podemos decir que fue emitida deliberando el beneficio de únicamente de los empleadores que se sienten supuestamente perjudicados al no existir una política que describa los excesos y privilegios que un trabajador se ha ganado con mérito propio, por lo que al pretender racionalizar los recursos públicos en estas instituciones lo que hicieron es eliminar los beneficios de la clase trabajadora

Es necesario también puntualizar que el abuso de la diligencia laboral llevo a que en el país existan ciertas élites corporativas que gozaban de privilegios desmedidos frente a la mayoría de trabajadores que apenas gozaban de remuneraciones mínimas sin ser partícipes de muchas beneficios.

La necesidad del gobierno nacional de regular el gasto público ha conllevado a herir la libertad laboral y las retribuciones merecidas de los empleados, puesto que era evidente también que muchos empleadores por la transitoriedad de sus periodos en el ejercicio de sus funciones se convertían en personas demasiado generosas con la entrega de recursos públicos en calidad de conquistas de los contratos colectivos.

En razón de los argumentos ya indicados, se vuelve trascendental realizar una ley reformativa al Mandato Constituyente N° 8, con la finalidad de lograr que los trabajadores gocen de sus derechos sujetándose a las garantías que la Constitución de la República del Ecuador consagra en sus líneas.

La investigación propuesta sirve para poder identificar un marco general sobre el ilimitado abuso del poder que puede otorgar una norma si no se establece los parámetros indicados, mediante la comprensión de los lineamientos establecidos en nuestra legislación y tener un claro entendimiento de los criterios

y medidas contempladas.

Prognosis.

De mantenerse la problemática planteada en el presente trabajo investigativo, no solo afectaría a la ciudad, provincia o región, sino a nivel nacional, generando una grave inseguridad jurídica, pues al permitir la revisión del contrato colectivo se ven vulnerados ciertos derechos de los trabajadores por las trasgresiones a las que se ven expuestas las garantías básicas contempladas en la Constitución de la República del Ecuador.

Hay que considerar que, de no existir una solución a esta problemática, además de lo antes señalado, se agudizarían los problemas al permitir la exclusión del amparo al pacto colectivo, causando perjuicios económicos, por lo que se seguirá permitiendo la renuncia de derechos de los trabajadores, originando que dichos empleados muestren su inconformidad con el sistema judicial y razonablemente pierdan la confianza en la justicia, motivo por el que el Estado estaría expuesto a una compleja inestabilidad social.

Formulación del problema

¿De qué manera incide el mandato constituyente N° 8 en los derechos colectivos de los trabajadores?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿En qué consiste el Mandato Constituyente N° 8?
2. ¿Qué son los Derechos Colectivos de los Trabajadores?
3. ¿De qué manera se puede solucionar el problema?

Delimitación del Objeto de Investigación

Delimitación de contenido

CAMPO: Jurídico - Social

ÁREA: Código de Trabajo y Mandato Constituyente N°8

ASPECTO: Derecho Laboral.

Delimitación Espacial.

La investigación se realizó en la Unidad Judicial de lo Laboral y Ministerio de Relaciones Laborales con sede en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Delimitación Temporal.

El trabajo de investigación se lo desarrolló durante el periodo de Julio 2012 - Abril de 2013.

Unidades de Observación.

- ❖ Jueces de la Unidad Judicial laboral con sede en la ciudad de Ambato.
- ❖ Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
- ❖ Grupos de trabajadores de la municipalidad de Ambato sujetos a la contratación colectiva en la ciudad de Ambato.

JUSTIFICACIÓN.

La presente investigación es de suma importancia **porque** involucra, el anhelo por obtener la aplicación de justicia sin ninguna clase de trasgresión y respetando el principio del libre acceso a la justicia.

Es **importante** desarrollar este tema, en razón de que se verifique la calidad normativa que posee el Mandato Constituyente N°8 sobre los derechos colectivos de los trabajadores, y la eliminación de derechos que se les ha dado la concepción de excesivos; en razón de que, la justicia específicamente dentro de la contratación colectiva trata de la revisión y el dialogo de la contratación colectiva.

Así mismo, la presente investigación es de **interés** social debido a que busca eliminar la inseguridad laboral; pues, solo cuando los derechos de los trabajadores estén protegidos y resguardados de manera eficiente por un sistema de justicia adecuado, será cuando la colectividad trabajadora confíe fehacientemente que el Ecuador es un Estado de derechos y justicia, tal como lo estipula la Constitución de la República en su artículo primero.

Al dilucidar esta problemática, se observará con claridad los excesos y vacíos que aquejan actualmente el Mandato Constituyente N°8, tratándose de renuncia de derechos de las personas sujetas a la contratación colectiva, a fin de plantear las reformas necesarias para que no se violente los derechos colectivos de los trabajadores.

Los principales **beneficiarios** son las personas quienes pertenecen a los grupos colectivos de trabajadores, extendiéndose de esta forma hasta sus familias, puesto que son ellos los favorecidos y amparados por las leyes nacionales e internacionales, considerándose así como beneficio total de la sociedad, pues la familia es considerada como la base social de cada nación. Así mismo, la presente investigación procura dar una reforma mediante ley orgánica al Mandato Constituyente N° 8 e incorporar una norma que no dispense la responsabilidad del empleador para asegurar el cumplimiento de los mandatos legales y que promueva la obediencia hacia los derechos totales de los trabajadores, compensando las necesidades laborales de los empleados colectivos de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua; definir que normas contravienen la integridad del derecho colectivo y cuáles se enmarcan en procesos judiciales actuales; y medidas que deberían agregarse en el futuro para evitar los atropellos por parte de la parte empleadora.

La presente investigación es **factible**, dado que cuenta con los elementos humanos necesarios, así como tecnológicos y materiales precisos para su correspondiente elaboración.

OBJETIVOS.

Objetivo General.

❖ Determinar cómo incide los derechos colectivos de los trabajadores en el Mandato Constituyente N°8.

Objetivos Específicos

- ❖ Conocer el problema de la normativa del Mandato Constituyente N° 8.
- ❖ Investigar cuáles son los Derechos Colectivos de los trabajadores.
- ❖ Plantear una alternativa de solución al problema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Realizando un recorrido por distintas bibliotecas de las facultades de derecho de universidades como la Pontificia Universidad Católica, Universidad Autónoma de los Andes, Universidad Particular de Loja de la ciudad de Ambato sobre EL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES, y principalmente en la Universidad Técnica de Ambato; en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, no existe ningún trabajo centrado en el tema que se desarrolla, por lo que resulta su elaboración un trabajo original y se lo está realizando con el soporte de libros, códigos, internet, participación profesional del Ministerio de Relaciones Laborales y demás fuentes que aporten con la ayuda a este tema.

Además se ha realizado un recorrido por las principales Bibliotecas del Cantón Ambato donde se encontraron libros de mucho apoyo a la investigación como es en los libros de filosofía, Derecho Laboral Colectivo y entorno al Derecho Laboral, libros sobre la protección de los derechos humanos, así como también se apoya la investigación en normas conexas al Código del Trabajo.

Son libros de mucha importancia que han ayudado a identificar, la problemática de los derechos colectivos de los trabajadores en el Mandato Constituyente N°8.

En el estudio de investigación, se analizó las causas y los efectos jurídicos y sociales que ocasionan la violación de los derechos colectivos de los trabajadores en el Mandato Constituyente N°8.

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

En el país es indispensable la aplicación de métodos científicos para alcanzar una apropiada investigación, presentando de esta manera una investigación que cumpla con un paradigma crítico - propositivo que se desarrolla dentro del estudio de la creencia del progreso la cual establece que el hombre es un “HOMO SOCIUS” es decir un hombre social el cual se involucra y se desenvuelve dentro de una sociedad, es por cuanto no puede concebirse al ser humano de una forma aislada; por tanto la colectividad tiene prioridad sobre el individuo y los intereses sociales tienen mayor importancia que los personales.

La defensa de los auténticos intereses de la colectividad se convierte en socialismo el cual se basa en que la propiedad privada de los medios de producción es un acto ilegal, el desarrollo y perfeccionamiento de la producción social deben servir para satisfacer las crecientes necesidades materiales y culturales del entorno.

La Europäische Enciclopedia de la filosofía (1990). Establece que la filosofía del materialismo es la fórmula con la que “la materia es lo primario y la conciencia y el pensamiento son la consecuencia de ésta”, establecida en su publicación traducida al español, indicando básicamente que los valores materiales nos privan de los valores espirituales. (s.p.)

En la vida social humana se debe considerar al factor económico en última instancia, por tal razón cabe señalar que en éste modo de producción los valores espirituales determinan el accionar, el pensamiento y la conciencia de los hombres.

Aplicando la filosofía humanista, existen leyes naturales y leyes específicas de la vida social, es por eso que la razón debe actuar sobre lo natural, es el motivo por el que la justicia debe imponerse sobre el egoísmo y el bienestar individual.

Al ser humano es necesario concebirlo dentro de las leyes objetivas del

desarrollo de la sociedad que son aquellas creadas por la entidad humana. La presente investigación no se encamina solamente a establecer los derechos de los trabajadores que son vulnerados sino proporcionar una alternativa para resarcir el daño que se ha producido en el ámbito laboral.

El paradigma de la investigación Crítico –Propositivo de la presente investigación, se sustenta en el constante cambio que existe dentro de los esquemas socialistas y tecnológicos a las que está dirigido el Ecuador.

Es crítico porque se enfoca en cuestionar los diseños jurídico – sociales y es propositivo por que la observación no se detiene en la simple observación de los hechos sino que además plantea una alternativa para dar solución a la problemática guiándonos en un soporte filosófico.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente trabajo de investigación se fundamenta en los textos legales cuya esencia norma la regulación de la contratación colectiva y que a continuación se detalla en base de las medidas que se han establecido en el Ecuador y que están relacionadas con la transgresión a los derechos colectivos de los trabajadores en el Mandato Constituyente N°8, indicando la estructura general de dicha norma, tomando en consideración la importancia jerárquica que instaura la pirámide de Kelsen para aplicar las alternativas de solución dentro la presente sustentación.

En la legislación del Ecuador bajo el contexto de que el derecho del trabajo es un bien jurídico a proteger, se mantienen leyes y decretos que establecen apartados y especificaciones acorde con la importancia de los privilegios hacia el trabajador.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Es la norma suprema del Estado, es el conjunto de normas y principios que

constituyen la base de todo el sistema jurídico ecuatoriano, la constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado y de estos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. Este documento busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades; y, cuya finalidad es organizar la vida social, ninguna ley o norma secundaria puede contradecir o violar ningún precepto contemplado en ella, la ley debe someterse a la Constitución.

El Artículo uno establece que el Estado es constitucional, de derechos y justicia, el cual busca satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera eficiente y eficaz, siempre y cuando se respeten los derechos que la ley les otorga.

Se hace mención en el articulado décimo del mismo cuerpo a que todos los ciudadanos tenemos derecho a que se nos reconozca en cualquier situación jurídica o social nuestros derechos contemplados en la Constitución y en los Tratados Internacionales sin ninguna clase de discriminación.

El estado garantiza plenamente a tener un trabajo digno, elegido libremente por la persona que lo desempeña y que además es el origen de superación personal, obteniendo logros y retribuciones por el cumplimiento de obligaciones, fundamento que es de suma importancia para defender la contratación colectiva concebida en el artículo 33 de la Constitución.

No podemos dejar de mencionar los principios básicos a los que el derecho laboral y principalmente el Derecho Laboral Colectivo se somete, como al resaltar lo establecido el artículo 326 de la constitución, en su numeral dos determina que los derechos del trabajo son irrenunciables e intangibles y de no cumplirse lo pactado en esta norma, se convertirá en un pacto nulo. Así mismo muestra la garantía que existe en cuanto a la aplicación de la ley que en éste caso se aplicará las disposiciones que sean favorables a los trabajadores. Más importante aún para la argumentación de la investigación es el principio del diálogo social que se debe mantener en la solución de conflictos laborales y acuerdos, acuerdos como la celebración de un contrato colectivo.

El numeral 11 del mismo artículo sanciona como inválida a la transacción en materia laboral siempre que implique renuncia de derechos.

De igual forma la constitución de manera clara establece en su artículo 327 que la relación laboral celebrada entre empleadores y trabajadores será bilateral y directa, tomando en consideración que para la celebración de la contratación colectiva no se aplica de manera eficaz este precepto.

Su artículo 328 garantiza un salario justo acorde al desempeño laboral que realice el empleado, constituyéndose de esta forma en un pago de un salario básico que el trabajador percibirá de acuerdo a las prestaciones y necesidades que el empleado requiera, además éste gozará de utilidades al tratarse de empresas privadas, sin menoscabar los beneficios familiares a los que se sujeta por su trabajo por el cumplimiento de sus obligaciones.

El Capítulo I del Título IX de la Constitución defiende la supremacía constitucional a cabalidad, fundando de manera directa que la Constitución es la norma suprema la cual tiene mayor valor jerárquico en el orden jurídico de nuestro país y que aquella norma que atente contra su valor constitucional carecerá de validez jurídica, así mismo mantiene que entre una norma internacional que sea más favorable a lo estipulado por la Constitución, se aplicara la primera.

LEY ORGÁNICA DE GARANTÍAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL

La ley orgánica de garantías jurisdiccionales establece como principios procesales en su artículo cuatro a:

- 1. Debido proceso.-** Que manifiesta la importancia de respetar las normas de procedimiento de acuerdo a lo que la constitución plantea, así como lo dispuesto a los instrumentos internacionales de derechos humanos a los que se encuentra adherido el Estado.
- 2. Aplicación directa de la Constitución.-** Se garantiza la intervención inmediata

y directa por parte de los órganos e instrumentos constitucionales e internacionales, así como la aplicación de las normas que los regulan de una manera que se asegure el cumplimiento de los derechos humanos

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código de Trabajo define en su artículo 220 al Contrato o pacto colectivo, como el convenio que se celebra entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas y tiene como fin establecer las condiciones o bases de acuerdo a las que se celebrará entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El artículo 221 muestra que la asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo en el sector público conformado por más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la asociación será con el comité central único.

Los representantes de los trabajadores deberán justificar su capacidad para celebrar el contrato colectivo a través de estatutos y los nombramientos legalmente conferidos. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

El artículo 236 del mismo cuerpo legal designa los parámetros para la celebración y legalización de los contratos colectivos, declarando que el contrato colectivo para que se encuentre formalmente legalizado deberá celebrarse por escrito y ser presentado fundadamente al Director Regional del Trabajo, y de no encontrarse dispuesto éste se lo hará ante un Inspector del Trabajo.

El tiempo de duración de los contratos colectivos es de tiempo indefinido; de tiempo fijo; y, de tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada, así lo determina el artículo 239 del Código de Trabajo.

Si después de celebrarse un contrato o pacto colectivo, se disuelve una asociación conformada por un grupo de trabajadores, éstos deberán continuar trabajando conforme a la suscripción del contrato pese a la disolución de la asociación que pertenece.

Los artículos posteriores del Código de Trabajo exhiben las reglas que se han de mantener en la revisión contractual de los contratos colectivos de los trabajadores indicando que la revisión que se efectúe puede ser de manera total o parcial, a petición de las partes, o a falta de esta se la realizara cada do años y se presentará el instrumento ante la autoridad que autorizó su legalización.

Una vez revisado el contrato el empleador que no concuerde con las estipulaciones establecidas después de ello, podrá separarse. El pacto quedará terminado por motivo expuesto en las causales 1,2,3,4 y 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, así como por la disolución o extinción de la asociación contratante.

Cabe destacar que se impone una normativa de cumplimiento obligatorio de los pactos colectivos a partir del artículo 252, en la cual no solo intervienen los empleadores y trabajadores, sino un órgano rector del Ministerio de Relaciones Laborales que es la Dirección Regional de Trabajo. Se establecen los parámetros de cumplimiento y de oposición a dicha celebración así como la posibilidad de tomar acciones de daños y perjuicios por el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo obligatorio.

Es ambiguo mencionar un cumplimiento obligatorio de un pacto colectivo y a la vez pregonar que se requiere de un acuerdo de voluntades para suscribir un contrato o describir a la contratación como un acto bilateral que requiere de un acuerdo de voluntades.

CATEGORIAS FUNDAMENTALES

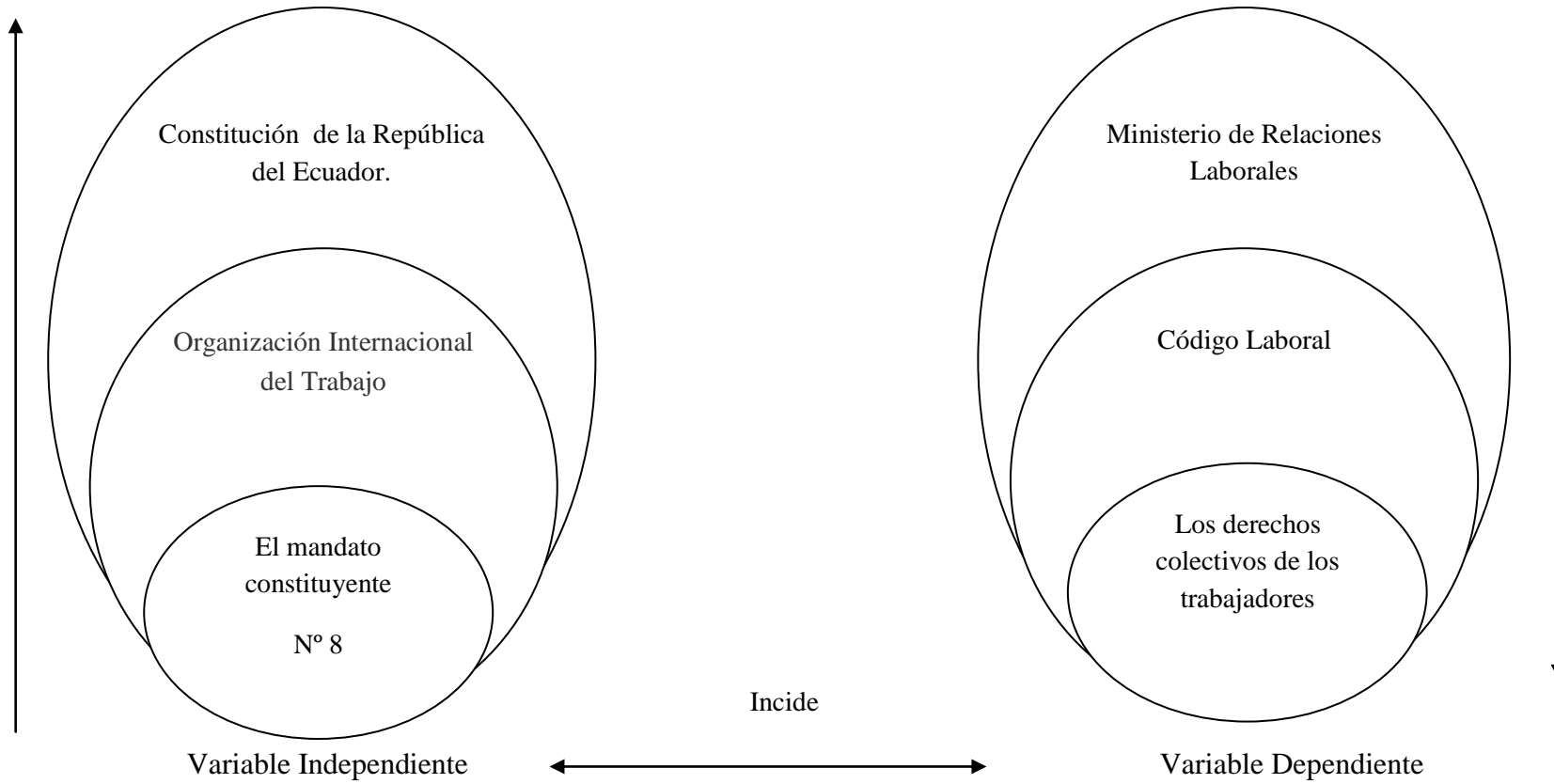


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales

Fuente: Marlon Israel Mayorga Idrovo

Elaborado por: Marlon Israel Mayorga Idrovo

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

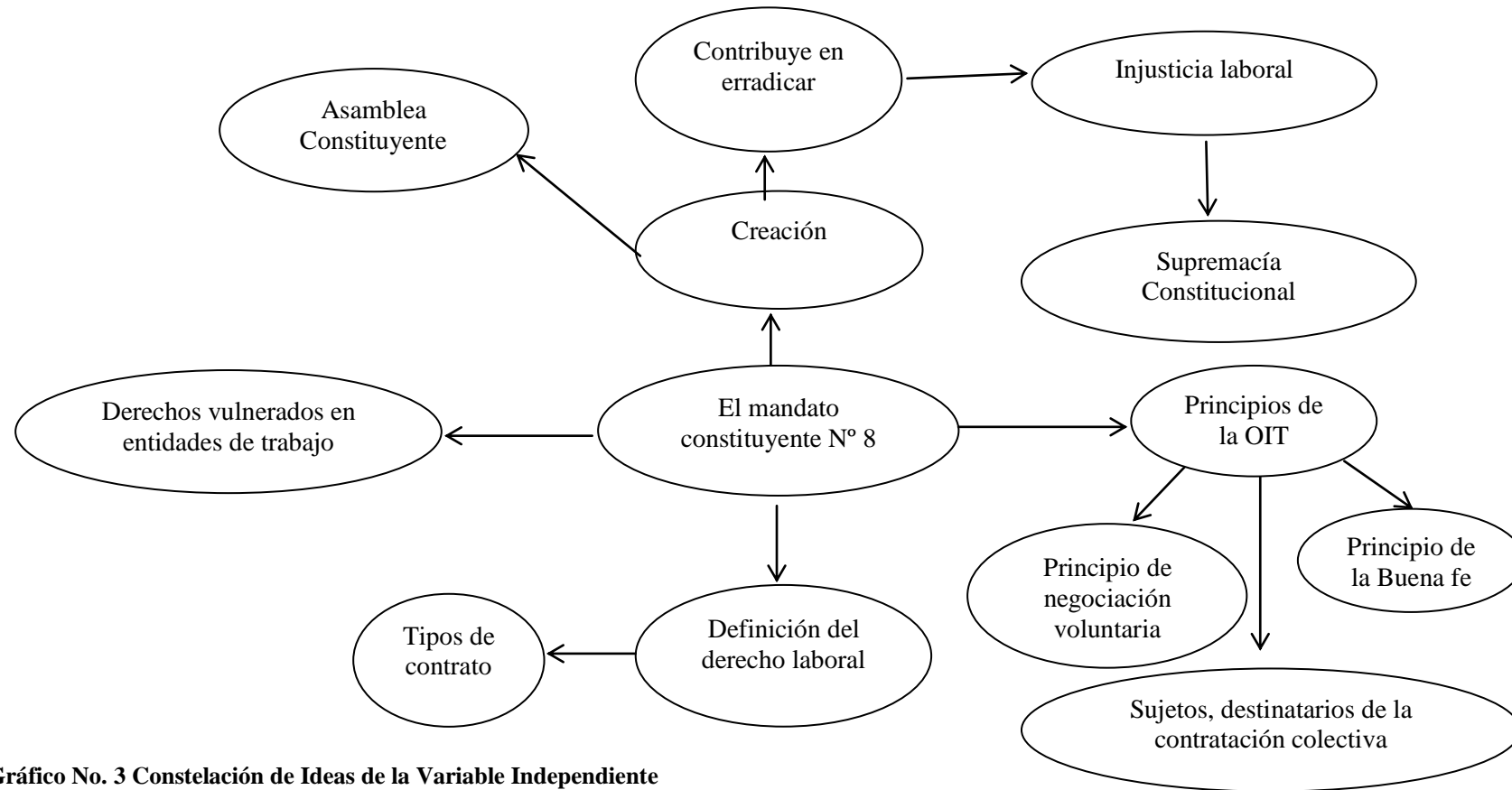


Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente

Fuente: Investigador

Elaborado por: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

CONSTELACIÓN DE IDEAS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

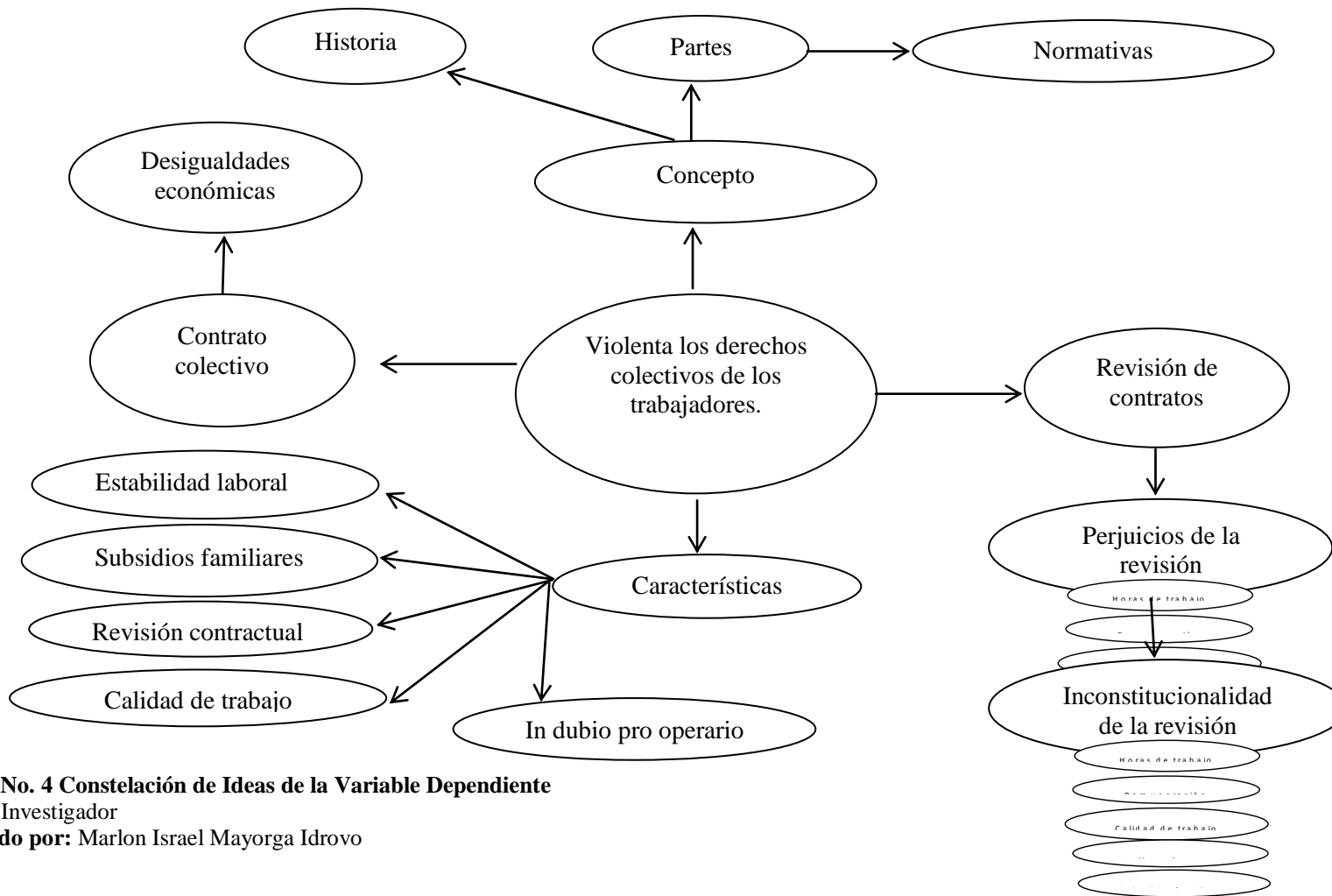


Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

Fuente: Investigador

Elaborado por: Marlon Israel Mayorga Idrovo

FUNDAMENTACIÓN TEORICA.

El sistema laboral del Ecuador está apegado de manera primordial en el respeto de las normas constitucionales, tratados internacionales y las normas laborales, siempre buscando el beneficio de la clase trabajadora, sin embargo, la aplicación de los mandatos constituyentes representan el autoritarismo por parte del Gobierno Central al hacer obligatoria una revisión contractual que atenta contra todos los beneficios y privilegios constitucionales, a continuación presentaremos una recolección de las normas transgredidas, así como los procedimientos que se encuentran en inestabilidad jurídica en nuestro país.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

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

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008):

La constitución en su artículo 35 inicialmente establece el derecho de los trabajadores a huelga y de empleadores al paro, sin embargo líneas posteriores añade que se prohíbe la paralización, “a cualquier título” de los servicios públicos y que la ley establecerá las sanciones pertinentes, respecto a los conflictos laborales manifiesta en su numeral 13 del mismo artículo que los conflictos colectivos serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y los trabajadores, en la que deberá presidir un funcionario del trabajo y serán aquellos tribunales los únicos que tiene la competencia para calificar, tramitar y resolver los conflictos que se presenten.

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

La Constitución en su Capítulo sexto, Sección tercera sobre las formas de trabajo y su retribución, reconoce el derecho al trabajo y sus modalidades ya sean en relación de dependencia o de manera autónoma, sujetándose a los principios de interés a la investigación y haciendo mención a que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales se deberá aplicar en el sentido más favorable los trabajadores, es decir se mantiene y se respeta el principio de “In dubio pro operario”, garantizando además la formación de organizaciones de trabajadores de forma libre, establece como un principio el del diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos , fomenta la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores cuando exista intervención legal .

Los obreros, los trabajadores y el proletariado, han sido sujetos de la lucha que ha existido contra un gobierno capitalista desde tiempos inmemorables y que han resultado ser los líderes del desarrollo económico e intelectual en todos los países. Los trabajadores, entonces, son los verdaderos portadores de una conciencia social que logrará definitivamente un cambio estructural de justicia, de bienestar y de democracia auténticas, ya que permite la actividad laboral, material e intelectual, en su conjunto, y no de manera parcial o fraccionada como pretenden ciertos personajes confundidos, cuando separan la actividad intelectual de la manual o material a través de señalar que los unos son servidores o empleados públicos, que cumplen actividades de tipo intelectual, de esta forma es como se ha logrado discriminar intempestivamente a los grupos de trabajadores que se someten a la jerarquía imperialista de los más poderosos que gobiernan las instituciones, sin entender que los trabajadores colectivos son los que poseen derechos adquiridos y que han gozado de la protección del régimen laboral, de

ampararse en la Contratación Colectiva de Trabajo y ejercer derechos fundamentales del trabajo como el derecho a elegir un cargo de forma libre y voluntaria, que sea capaz de brindar el acogimiento suficiente para que el empleado pueda satisfacer sus necesidades propias y familiares de manera justa y equitativa.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.

Para la OIT en su Convenio 154 sobre la negociación colectiva, (1981); sobre el fomento de la negociación colectiva:

En sus artículos primeros establece, que el convenio será aplicado a todo tipo de actividad económica que proviene de una rama de trabajo, que, la legislación de cada país serán quienes determinen la aplicabilidad del contenido del convenio en referencia, así como la intervención de la administración pública, legislación o prácticas nacionales.

El convenio en su segundo artículo, manifiesta que la negociación colectiva comprende las negociaciones entre empleador y trabajador, siendo estos constituidos en organizaciones que tienen como finalidad fijar las condiciones de trabajo, empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o sus organizaciones.

Su artículo tres establece una vez reconocida la existencia de los representantes de trabajadores dentro de las naciones, serán éstas las que determinen hasta qué punto la negociación colectiva se extenderá y se tomarán las medidas apropiadas para garantizar que la existencia de éstos representantes no se utilice para el detrimento de las organizaciones trabajadoras intervinientes.

El convenio establece dentro de su artículo cuatro que las disposiciones contenidas en éste serán aplicadas por medio de la legislación nacional.

Instituye en su articulado quinto que es menester adoptar las medidas y

condiciones necesarias dentro de cada país con el fin de promover la negociación colectiva y que tendrán por objeto que: la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio; La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren a las condiciones en que se desarrollara el empleo, regular las condiciones entre empleador y trabajador, así como de las organizaciones a las que cada uno pertenezca; se deberá asegurar que la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Claramente el convenio plantea que las medidas que sean acogidas por autoridades públicas para estimular el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser previamente consultadas y llegar a acuerdos entre dichas autoridades, empleadores y trabajadores, así mismo estas medidas no podrán obstaculizar la libertad de negociación colectiva

Dentro del conflicto que se presenta en la contratación colectiva se puede establecer las tres figuras principales que intervienen, siendo entre estas, el Estado, el empleador, y los trabajadores. Estas figuras se proponen en un plano donde el Estado ejerce una acción de control sobre las entidades, empleadores y trabajadores, a través de la promulgación del Mandato Constituyente N° 8, apoyado por los decretos 1701 y 225, que constituyen una pantalla represiva tras la intervención de un Ministerio de Relaciones Laborales de participación ambigua; la empresa se constituye como generadora del conflicto; y los trabajadores como los sujetos perjudicados. Dichos conflictos laborales nacen por la intervención de normas que tienen como fin el mejoramiento sobre las condiciones de trabajo.

El conflicto de una revisión en la contratación colectiva, partiendo de la búsqueda de un mejor porvenir laboral presupone para los trabajadores un

conflicto en el que el proceso procedente del empleador por observar una exagerada obtención de derechos y privilegios busca reivindicar la pérdida de los derechos del patrono a través de amenazas disfrazadas de normas que establecen una posible suspensión del trabajo, originando de tal manera un desequilibrio laboral que a largo plazo afecta tanto al empleado como al empleador.

En el Ecuador, las políticas de contratación laboral colectiva se desarrollan conforme manda nuestra Constitución así como en lo dispuesto en el código de trabajo, normativas que permiten desarrollar un esquema de ejecución de políticas de contratación, reconociendo de esta forma a la contratación colectiva como un derecho de los trabajadores legítimamente constituidos en una organización laboral.

Tratados e Instrumentos Internacionales.

La OIT en su Manual de Negociaciones Colectivas (2000)., establece que el contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, el cual es celebrado entre un empleador o un grupo o varias organizaciones de ellos por una parte; y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (pág. 158).

Al referirnos a la aplicación del Mandato constituyente N° 8, hablamos de la indignante forma intervencionista que realiza el gobierno, pues la grieta que provoca entre las garantías que otorga la constitución para los trabajadores es inmensa, los principios y normas establecidas por la OIT se han quebrantado insolentemente al aplicar normas que atentan sus principios aun cuando la constitución instituye hacia su respeto. Como en el caso del convenio número 98, claramente sus líneas defienden la adopción de medidas adecuadas a las condiciones nacionales que permitan desarrollar entre empleadores y trabajadores los procedimientos de negociación apropiados y que sean aceptados de manera voluntaria las condiciones de empleo y no de forma obligatoria como se pretende con el uso de los mandatos y acuerdos mencionados en el presente trabajo y que

además tiene el respaldo de otros instrumentos como el convenio 87 y el 154 mencionado anteriormente.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece en su artículo 417 que los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la constitución.

Sin embargo la autoridad que otorga la Asamblea Constitucional a través de mandatos y el ejecutivo a través de decretos, rompen totalmente este precepto constitucional.

MANDATO CONSTITUYENTE N° 8.

Mandato.

El Mandato Constituyente N° 8 fue elaborado, dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador a los treinta días del mes de abril de 2008 y publicado en el Registro Oficial RO-S 330 el seis de mayo del mismo año con la finalidad de eliminar la tercerización e intermediación laboral, la contratación por horas y regular las actividades complementarias. Es de importancia establecer que un mandato es una orden o mandamiento, que en el derecho político se refiere a una potestad de una potencia para administrar un territorio, con la finalidad de proteger un comportamiento que atenta los derechos dentro de la sociedad.

Como expresa Cabanellas (2010).

“...A. En derecho político. Potestad de una potencia para administrar un territorio, generalmente como protectorado. Representación o poder que a los diputados y concejales se confiere por el resultado de la votación;...”. (p. 272)

En el caso de los mandatos constituyentes, responde a una figura emitida y regulada por un mandante, que resulta ser un contrato por el cual dicho mandante confía su representación, el desempeño de un servicio o la gestión de un negocio en manos de un documento que resulta ser de superioridad legal a la común por ser ésta una extensión resolutoria de un problema no regulado por una norma explícita ejecutada en un cuerpo legal completo.

Mandatos Constituyentes.

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

Por ejemplo dentro de los mandatos constituyentes 2, 4 y 8 de la Asamblea Constituyente se establece un criterio que atenta contra la democracia y que además se atribuye una actuación autoritaria de anular a través de un decreto normas que contemplan la contratación colectiva de trabajo, dejando sin efecto las conquistas laborales que se han llegado a obtener, pero lo más grave es que se han producido acciones oficiales con criterios más drásticos y violatorios del principio de la “autonomía colectiva”, consagrado en el Convenio N° 98 de la OIT.

Avance y el retroceso de las conquistas laborales en el contrato colectivo, según el derecho sindical del Ecuador.

Para Ortega, R. (1998). Introducción al Derecho. Ediciones de la Universidad Técnica Particular de Loja, Primera Edición: Loja, Ecuador. Al existir acuerdos ministeriales que autoricen y supervisen una revisión de cláusulas contractuales ya pactadas entre las partes, como en el caso de los acuerdos 00080, del 8 de Junio del 2008, 00155 A, del 2 de Octubre del año 2008 y que además

regulan todo lo referente a pagos adicionales por jornadas nocturnas, vacaciones anuales, entre otros, de manera arbitraria se sostiene que existe un abuso de poder en el que a través de mandatos y acuerdos se amañan las negociaciones colectivas en la celebración de los contratos y los derechos de los trabajadores, pues la jerarquía atípica de este tipo de normativa se halla obscurecida por una malla legalmente autorizada por el ejecutivo y la Asamblea.

Es decir que las autoridades, valiéndose de su figura pública ha decretado reforma tras reforma de las leyes laborales, dentro de las cuales se incluyen los contratos colectivos y su revisión a través de actas transaccionales figuradas con el nombre de mandatos, suscritos legalmente y rompiendo de tal forma con el principio de la autonomía colectiva y los principios del derecho laboral y constitucional que amparan los derechos de los y las trabajadoras y que además ha logrado romper las barreras internacionales al establecer modos legislativos que permitan vulnerar el derecho de los trabajadores por supuestos derechos excesivos que estos han logrado obtener tras un monte de méritos retribuidos a su labor, rompiendo de esta forma el libre desenvolvimiento de organizaciones sindicales las cuales pueden ejercer sus acciones en defensa de sus intereses, esto es por ejemplo la posibilidad de contratar colectivamente con su empleador y de acordar condiciones de trabajo adecuadas y aceptadas voluntariamente por las partes.

El “Mandato Constituyente No. 8”, pese a que en sus considerandos se refiere a que “la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social...”, más adelante según **Tello (s.f)** dispone: “Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por ser desmedidos y exagerados por parte de los grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores...” (p.18).

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

Así mismo ha manifestado que la implementación de normas dirigidas al sector público, es decir para el Estado, a través de sus representantes han celebrado un sin número de contrataciones colectivas aplicando la regulación de las cláusulas “excesivas” y limitando el derecho del trabajador en pro de la institucionalidad estatal, siendo de esta manera una indignación que se invoquen postulados de justicia social a través de los mandatos y que permitan estos mismos violentar los derechos de los trabajadores organizados.

Es así que podemos percibir claramente que lo hecho es nada más crear una forma de evadir la responsabilidad patronal sobre los derechos adquiridos justamente por los diversos grupos de trabajadores a través de un margen más político que jurídico.

Según lo establecido en **El Mandato Constituyente N° 8, (RO-S 330), (2008, mayo, 6)**

Consta en su disposición General Cuarta en lo que nos compete, que se debe garantizar la contratación colectiva de trabajo en las instituciones que pertenecen al sector público y que se ajusten a los términos que estén establecidos en los Mandatos Constituyentes y las regulaciones emitidas por el Ministerio de lo Laboral; así mismo en la Disposición Tercera en su tercer inciso establece que El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere, se harán de manera pública y establecerá restricciones a las cláusulas que según la determinación de la revisión se consideren excesos y privilegios dentro de los cuales la disposición determina a: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza. (s.p.)

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros

a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenten contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Esta beligerante intervención normativa del Mandato constituyente N° 8 desprende ilimitada superioridad con la exposición de su Disposición Final Tercera que establece que el cumplimiento del Mandato es de obligatorio cumplimiento y no será susceptible de queja, demanda o reclamo alguno, recargando de una autoridad intolerable a los derechos del trabajador e incluso al respeto de los derechos humanos ya que se consideraría hasta cierto punto una persecución política que busca el beneficio institucional e irrumpe con lo promulgado en líneas de la norma constitucional.

El Mandato constituyente N° 8 que establece las regulaciones acerca de la intermediación y la tercerización laboral y que además prohíbe los contratos de trabajo por horas es argumentadamente respetable, pero la contrariedad que conlleva reemplazar una figura por otra como el llamar a la tercerización de servicios complementarios o pretender definir la diferencia entre un contrato por horas y un contrato establecido dentro de una figura de “jornada parcial”, de manera escondida, resulta ser una aberración jurídica, contrarias a la legislación laboral internacional, a las normas de la Constitución y las normas legales que constan en casi todas las normas Laborales nacionales.

Supremacía Constitucional.

La constitución es la norma suprema que rige la vida de una sociedad políticamente organizada, es decir, de un estado. En ella se definen los principios sobre los cuales se constituye y las características que tendrá su organización.

En el caso del Ecuador, en el primer artículo de la Constitución de la República del año (2008), se dice que “...es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera

descentralizada...”.

El mismo cuerpo legal consagra la Supremacía de la Constitución, (2008) lo dice claramente en su artículo 424 “...La constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica...”, es decir que la aplicación de mandatos constituyentes se convierten en una imposición autoritaria, obligatoria y carente de validez jurídica y moral, puesto que no respeta los preceptos y principios que recarga nuestra constitución y se sumen en una intervención unilateral que depende de la aprobación de un grupo reducido y no de la intervención soberana de la población.

Perjuicios de la revisión de los Contratos Colectivos.

La OIT establece como principio fundamental de la contratación, el de la negociación colectiva de trabajo que se celebra entre las partes de la relación laboral y de sus órganos rectores, el cual resulta vulnerado por las autoridades legislativas y del ejecutivo al provocar perjuicios en la capacidad de los sujetos interventores para decidir voluntariamente y de forma libre las condiciones en que desempeñaran su trabajo.

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

Para Zavala, E. (2010). Derecho Constitucional y Argumentación Jurídica. Quito – Ecuador. Al crear los mandatos constituyentes se ha vulnerado un sinnúmero de derechos puesto que contradice la percepción de manera total sobre el principio jurídico el cual establece que “en derecho las cosas se deshacen como se hacen” el cual difiere referencialmente si lo comparamos con lo manifestado en

el artículo dos del mandato constituyente número uno; que señala como atribución de la Asamblea constituyente la facultad de expedir mandatos constituyentes, leyes, acuerdos, resoluciones y demás normas que adopte en uso de sus atribuciones, convirtiéndose tales atribuciones en normas que poseen características jerárquicamente superiores a cualquier otra del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento que no pueden ser derogadas ni reformadas en su propio cuerpo legal.

Principios de negociación voluntaria:

Se han establecido para esta investigación los principios fundamentales bajo los que la OIT sustenta la contratación colectiva y explicamos de la manera siguiente:

De lo manifestado por la Revista Internacional de Trabajo de la OIT, (2012), las negociaciones colectivas ha causado un gran impacto, así como innovaciones en el diario vivir del mundo entero, las diferentes formas de sistematización económica, el comercio, los trabajos no definidos por la legislación de forma clara, han provocado deterioros en la contratación colectiva, así lo establece la Revista Internacional de Trabajo. La OIT admite la idea de la contratación colectiva como un proceso que conlleva a un acuerdo “mutuo” entre los contratantes, ya sea este celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, 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. (pág.856)

El texto añade que todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales

que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato.

El Convenio núm. 98 no contiene una definición de los contratos colectivos, pero delimita sus características fundamentales en el artículo 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales [...] para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (OIT, 1985, pág. 831)”

Principio de Negociación libre y voluntaria:

Según la Revista Internacional de Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, el principio voluntario de celebrar un contrato está expresamente establecido en el artículo 4 del convenio número 98 de la OIT, exponiendo de esta manera que se debe fomentar la negociación en la contratación colectiva, estructurando un acuerdo voluntarioso entre las partes y excluyendo la aplicación de medidas de coacción para su cumplimiento. En ninguna parte el convenio sostiene que un gobierno deba imponer de forma coercitiva un sistema de negociación colectiva, por lo que la intervención de los gobiernos de turnos alteraría sustancialmente tales negociaciones de contratación colectiva o implementar un tipo de contrato de cumplimiento obligatorio. (pág. 845, 846)

De la misma manera, los órganos encargados de controlar los procedimientos insisten en que los mecanismos de auxilio a la negociación (informativos y de conciliación, mediación o arbitraje) sean de precisa participación voluntaria, pese a lo cual numerosas legislaciones nacionales obligan a las partes a seguir un procedimiento fijo que regula todas las etapas e incidentes del proceso y que prevé intervenciones obligatorias y sucesivas de la autoridad administrativa, con arreglo a plazos predeterminados. La utilización de la negociación colectiva para solucionar problemas de racionalización en las empresas y mejorar la eficiencia de éstas puede conducir a resultados ventajosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Pero cuando la negociación de

la contratación colectiva se desempeña tras una política especial donde la contratación y aceptación de la celebración contractual deja de ser voluntaria y pasa a ser obligatoria sobre los aspectos que señale la autoridad laboral, determina que un lapso de las negociaciones que excede un autoritarismo determinado que mancilla con falta de acuerdo entre las partes. Una opción importante de la solución conflictiva se basa en los puntos litigiosos que deben ser decididos por arbitraje de dicha autoridad, este régimen legal no responde al principio de la negociación voluntaria que inspira la norma contenida en el artículo 4 del Convenio núm. 98, de igual forma el cuerpo legal establece que una disposición legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva”.

Principio de la buena fe:

Según la OIT (1985) una vez elaborado y expuesto el convenio número 154, se estableció que la negociación colectiva trabajará eficientemente si la voluntad de las partes se aplica de buena fe, existiendo un vacío en esta disposición puesto que la buena fe no depende de una norma, sino del atrevimiento personal. Se destaca este principio por su importante contenido moral en la intervención de la contratación colectiva y su búsqueda de satisfacer una negociación verdadera y constructiva, con el fin de evitar que se vulneren derechos primordiales del trabajo y el buen vivir, de impedir que se consume una celebración contractual que atenten contra el respeto y cumplimiento de las obligaciones de los contratantes. (p. 856)

Este principio en materia laboral es de suma importancia, pues provee de seguridad y garantía a los trabajadores, sindicatos, así como a todos aquellos que estén involucrados en la suscripción de contratos colectivos.

Todo lo expuesto está dirigido a que todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a él, deberían

considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores, que aquellas previstas por el contrato colectivo.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Al ser el Ministerio de Relaciones Laborales el órgano rector que permite el cumplimiento y legalización de la contratación colectiva, establece un instructivo para la presentación, negociación y suscripción de éste tipo de contratos, el cual está dirigido tanto al sector privado, como al sector público, gobiernos autónomos descentralizados, empresas públicas y demás instituciones.

La publicación del Registro oficial N° 118 (2013). Manifiesta que:

“El objetivo de éste instructivo es establecer el procedimiento general y único que deben observar tanto las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, como las partes que intervienen en la presentación, negociación y suscripción de los contratos colectivos de trabajo”

DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO

Al Derecho Laboral se lo señala como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, muchos pensadores del derecho creen que el derecho laboral surgió para disciplinar las relaciones de las prestaciones subordinadas y retribuidas al trabajo.

El derecho laboral es un conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores y de ambos con el estado, originado por una prestación de voluntad humana para la producción de bienes y servicios convirtiéndose en una ciencia que con criterio social, debe velar por que prime la justicia en las relaciones de trabajo.

Como expresa el jurista Quiroz en su obra *El Derecho Laboral*, (1932): “Es el conjunto de normas jurídicas orientadas a organizar justamente la estructura económico-social en todos los aspectos que se refieren al trabajo, en forma de garantizar la plenitud de sus derechos.” (pág.176)

Sobre las definiciones expuestas anteriormente, la normativa ecuatoriana no brinda una definición legal ni precisa del Derecho laboral, sin embargo el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce la existencia de esta rama al prescribir que “El estado garantizará el derecho al trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores y trabajadoras.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág.125).

De la misma norma *ibídem*, se desprende el artículo 33, el cual dota al trabajo de una serie de calidades especiales y a la vez contradictorias, puesto que inicialmente le da un valor muy alto al establecerlo como un derecho ciudadano así como a su vez un deber.

Como estipula la Constitución de la República del Ecuador, (2008) La Constitución en su artículo 33 expone al trabajo no solo como un derecho sino como un deber social, que es sujeto de una compensación económica justa a cambio de la prestación servicios elegidos de manera voluntaria, libre y saludable, a través de la cual se alcanza un desarrollo personal y económicamente productivo que permita llevar una vida digna y decorosa

Así se constituye el Derecho Laboral Colectivo como al conjunto de normas laborales propias que regula el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen éstas para intervenir en los conflictos colectivos y en la suscripción de contratos colectivos.

Tipos de Contratos Laborales.

El Código de Trabajo (2011), establece los tipos de contratos existentes en la legislación ecuatoriana de la siguiente manera:

Contrato expreso: Es aquel en el que tanto el empleador como el trabajador acuerdan las condiciones en que se desarrollaran sus labores ya sea que se establezca de manera verbal o se las reduzca a escrito.

Contrato tácito: Aquella contratación en que se existe simple aceptación de parte del empleador de que desempeñara el trabajador sus funciones bajo su dependencia, y tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, pactos colectivos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se tratare y se rigen por las mismas normas que los expresos, produciendo sus mismos efectos.

Contrato a participación: Es aquel en el que el empleador deja participar al trabajador de las utilidades percibidas del negocio, como parte de la remuneración del trabajo que se desempeña.

Contrato por obra cierta: Es aquel en que el trabajador debe ejecutar una labor determinada por la cual recibirá un pago por su ejecución, sin tomar en consideración el tiempo que éste invierta en ejecutarlo, es decir Cuando el empleador y el trabajador acuerdan mantener una relación laboral solamente en la ejecución de una obra que no sea habitual a la actividad de la empresa u organización.

Contrato por tarea: En éste, el trabajador se compromete a ejecutar una cantidad de obra o trabajo durante un periodo de tiempo establecido entre las partes y se concluye con la jornada con el cumplimiento de esta.

Contratos a destajo: Cuando el trabajador se compromete a realizar el trabajo por piezas, trozos, medidas de superficie o por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo

invertido en la labor.

Contrato a prueba: Aquel que mantiene un periodo de 90 días de prueba y dentro del cual pueden terminar las partes sus relaciones, ejecutándose este periodo en los contratos a plazo fijo, o de jornada parcial permanente cuando se han celebrado por primera vez.

Contrato a sueldo o contrato a jornal: Cuando el empleador y el trabajador pactan una remuneración tomando como base cierta unidad de tiempo. En este tipo de contratos también se incluyen los contratos en participación, cuando el trabajador recibe parte de las utilidades de los negocios del empleador como remuneración de su trabajo; y contratos mixtos, cuando el trabajador además de su sueldo o salario fijo recibe las utilidades del negocio del empleador como retribución por su trabajo.

Contrato por tiempo fijo o contrato por tiempo indefinido: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan mantener una relación laboral durante un tiempo fijo o durante un tiempo indefinido. En ambos casos el tiempo mínimo de duración del contrato es de un año.

Contratos eventuales: Contratos eventuales: Cuando el empleador y el trabajador acuerdan desarrollar una relación laboral solamente durante un corto tiempo o una temporada específica, para satisfacer exigencias circunstanciales tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares, o por situaciones como la atención de una mayor demanda de producción; en cuyo caso, en el contrato deberán especificarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la contratación. Este tipo de contratos no pueden tener una duración mayor a 180 días continuos o discontinuos dentro de un lapso de 365 días. En este tipo de contratos la remuneración que se paga a los trabajadores tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que correspondan.

Contratos ocasionales: Cuando la relación laboral se refiere a atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá el tiempo de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Contratos de temporada: Aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa, organización o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Contratos de servicio doméstico, contratos de aprendizaje, contratos celebrados entre artesanos y sus operarios: Cuando la relación laboral se refiere específicamente a cada caso mencionado.

Contrato de grupo: Es aquel en que el empleador da un trabajo en común a un grupo de trabajadores y quienes pueden someterse a un jefe designado por el empleador sin que se constituya este como representante con el fin de llevar a cabo un trabajo de manera apropiada y eficaz, quien se separe del grupo sin concluir la obra, recibirá la parte proporcional de su desempeño.

Contrato de equipo: Es aquel en que se celebra un contrato entre el o los empleadores y un equipo de trabajadores organizados o no, con quienes el empleador no tiene distinción de derechos ni obligaciones, es decir, que el empleador no puede despedir ni desahuciar a los trabajadores de forma individual sino como grupo.

Contrato colectivo o pacto colectivo: Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas y que de tratarse en el sector privado se

celebrará con el comité de empresa y en el caso de entidades públicas con el comité central único.

DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR

Según Cabanellas de Torres G. Diccionario Jurídico Elemental, Edición 21ª, (2010): Los derechos colectivos del trabajo consiste dentro de la disciplina general del Derecho del Trabajo en la regulación de las relaciones entre empleadores y empleados no de la manera individual, sino atendiendo los intereses comunes de los grupos profesionales, la celebración de convenios colectivos, conciliaciones y la previsión del cumplimiento de las normas, derechos y obligaciones de los contratantes. (p. 119)

Reseña Histórica.

El enfoque de la presente investigación tiene como propósito principal el estudio de la materia del Derecho Laboral, el cual se ha definido de diversas maneras, que posee elementos que tienen concepciones tanto sociales como políticas y que al buscar un beneficio común resulta ser vulnerado por la creación de normas que oscurecen el puro derecho garantista que debería tener el estado en favor de los trabajadores.

Es de fundamental importancia conocer el trayecto histórico de la presente manifestación del derecho laboral a través de la realización de una revisión concisa sobre la evolución del trabajo; el derecho laboral tuvo sus orígenes con la modificación de los hábitos y costumbres de los seres humanos, utilizando las habilidades y conocimientos individuales con el fin de satisfacer las necesidades básicas de la comunidad y con el objeto de mejorar la calidad de vida, siendo así el medio de necesidades que lograron reunir en un grupo las estrategias ineludibles de la organización común de individuos que llevan a cabo un trabajo.

Es así como el ser humano con la ambición de superación, realiza todo tipo de actividades en base de su trabajo e implementando los recursos necesarios, es

decir que ha logrado cumplir con sus objetivos de trabajo mediante esfuerzos sistemáticos, físicos e intelectuales, considerando que el trabajo comunitario constituye un apoyo cooperativo del entorno social en que se desarrolla el hombre se convierte el trabajo individual en un trabajo colectivo, circunstancia que permite dar paso a la formación familiar que en primer lugar es la base y se considera la primordial organización humana que dan lugar a urbes comerciales, empresariales y particulares.

Recabando en la web se ha podido encontrar que al hablar sobre los orígenes del derecho colectivo de trabajo reúne desde tiempos antiguos requisitos fundamentales para dar cumplimiento al objetivo laboral y que la clase trabajadora ha sido siempre la encargada de hacer subsistir la administración pública y particular de las grandes instituciones que aportan con el crecimiento económico del país.

Como expresa Carrillo (s.f): La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo. Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. (pág.10)

Al convertirse en trabajo individual en una necesidad colectiva se formaron asociaciones profesionales, creando un nuevo tipo de derecho laboral. Es por ello que en su medida se formó un punto de partida: “la unión de los trabajadores” y un punto que se convirtió en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados combinando el derecho de cada trabajador con aquel derecho que se constituía en la organización de los grupos de trabajadores para llegar a un mismo interés común.

La historia relata que el hombre constantemente en su interés de satisfacer sus necesidades se ha adherido al trabajo, confrontándose en intereses económicos, sociales y hasta políticos, buscando medios para evitar la vulneración de sus derechos por parte del magnetismo político que conlleva la administración de una entidad, éste mismo derecho colectivo nace de la explotación a los que fueron sometidos los empleados es por ello la necesidad de agruparse con otros grupos de trabajadores para de alguna forma compensar su inferioridad ante legislaciones arbitrarias que pretenden soslayar sus derechos bien adquiridos

Es de sabia referencia mencionar los acontecimientos encontrados en la antigua Grecia y Roma donde se elogiaba el trabajo realizado por el hombre, sin embargo la expansión de los imperios produjo la introducción de la esclavitud, generando el rechazo por la sociedad imperialista hacia la clase trabajadora; de ese mismo rechazo es donde nacen los grandes rebeliones y los grandes grupos revolucionarios de trabajadores que en busca de una vida digna buscan la libertad y la independencia que les permita dar a sus familias los privilegios bien merecidos que han logrado conseguir y buscan ejercer su derecho a un trabajo libre y voluntario que cubra su necesidades

La denigrante estrategia de los grandes gobernantes ha buscado siempre el beneficio único del gobernante egocentrista, pero la falta de la regulación y el respeto hacia los derechos de los trabajadores colectivos provocó que se reunieran hombres de estado libre y prisioneros, formando asociaciones fraternales que buscaban logros comunes y no individuales, un ejemplo particular que se puede destacar es: La Ley de las XII Tablas que reconoció sus derechos y obligaciones.

Al establecerse la libertad de trabajo y contratación de las personas, surgen inmediatamente las figuras del obrero y el patrono en la relación laboral.

Pero esta relación necesitaba un nexo, que lo encuentra en la figura del contrato, ahora sí en su concepción actual, que la regulará.

Al surgir el capitalismo las bases del liberalismo se convierten en fines de alcanzar riquezas, aquel exceso de libertades y este fin de alcanzar el patrimonio

oprobio tras la violación de los derechos laborales trae como consecuencia las imposiciones desmedidas por parte del empleador, con empleos de baja remuneración donde el dueño impone sus actividades de la forma más inhumana, se llegó a tener condiciones laborales bajo la jornada de 18 horas diarias sin ningún tipo de garantía al trabajador.

Conforme al maltrato y la inequidad en el desempeño laboral surge la llamada “cuestión social”, que no es más que la problemática a la que todos los gobiernos de turno buscan dar solución sin ningún resultado más que su propio enriquecimiento político.

El Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, durante su gobernación en el año 1916 sanciona la Ley Laboral de Ecuador, regulando en primer término la jornada de trabajo en una jornada de ocho horas diarias durante seis días.

Con el gobierno del Doctor Isidro Ayora se marca una tendencia dentro del derecho laboral al dictar leyes e instituciones que fijaron el valor predominante del trabajo, dentro del cual estaba el Ministerio de Previsión Social y Trabajo (1925), se crea también La Inspección del Trabajo, surge la Junta Consultiva del Trabajo, se crea la llamada Caja del Seguro que fue el ícono inicial del sistema de Seguridad Social en nuestro país.

Se dictan cuerpos legales como: Ley de Desahucio del Trabajador, Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo, Ley de Responsabilidad por Accidentes del Trabajo Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, Ley de duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal.

Concepto de Derecho del Trabajo

Los conceptos del derecho laboral son numerosos, así como los tratadistas que indagan con la finalidad de alimentar el apresurado conocimiento que busca poseer el derecho a través de las investigaciones jurídicas realizadas.

De lo recabado se manifiesta que el Derecho del Trabajo es la obligación del estado de garantizar el desempeño social de las personas, fomentando el desarrollo profesional, técnico y económico con la finalidad de asegurar una vivencia justa, que se despliegue con armonía y dignidad.

El tratadista Mario De La Cueva (2008) define que el derecho del trabajo: “es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital” (pág. 43). Mientras que para Jaramillo, A. en su libro *Introducción al Derecho*, encontramos que el Derecho al Trabajo es La relación entre empleado y empleador regulado por las normas nacionales, de las cuales nacen las obligaciones laborales y en la que existe un beneficio pecuniario de las partes como compensación de su desempeño.

Contrato.

Para **Cabanellas (2010):**

“...Los contratos son, de conformidad con este último Cód. a) Unilaterales y bilaterales. Los primeros son aquellos que en una sola de las partes se obliga hacia la otra, sin que esta le quede obligada; los segundos, cuando las partes se obligan recíprocamente la una hacia la otra;...” (pág.101)

De esta forma nuevamente se comprueba la inestabilidad jurídica existente en la figura de la contratación colectiva al rechazar la definición propuesta por Cabanellas con la intervención autoritaria de un comité revisor de los contratos celebrados legalmente y que se trastornan con la existencia de “beneficios o privilegios exagerados.

Objeto del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo tiene por objeto atender de manera primordial el marco económico, bienes y utilidades que caen bajo la voluntad de las partes, por lo que resulta evidente que el contrato de trabajo se constituya bajo los bienes, derechos y obligaciones que desean las partes intercambiar.

El objeto del contrato de trabajo presta una doble pretensión: la prestación laboral y la prestación salarial, los mismos que deben ser ejecutados dentro de un contrato realizado de manera libre, lícito, posible y determinado o determinable.

Derecho Colectivo de Trabajo y El Contrato Colectivo, Conceptos y Definiciones

Derechos Colectivos

Al hablar de derechos colectivos, se debe iniciar determinando cómo se los adquieren, con el afán de establecer el inicio del cumplimiento hacia los derechos colectivos, de esta forma, es indispensable establecer que los derechos y las obligaciones los contraen tanto el empleador así como el trabajador a través de la celebración de un contrato laboral, el cual profesa el cumplimiento cabal de las normas regulatorias que protegen el bienestar social, laboral y familiar de los empleados.

De lo investigado se establece que el contrato colectivo de trabajo es: aquél que teniendo como sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores o empleadores, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en asociaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

CONTRATACIÓN COLECTIVA

Vásquez, J. (2009). Hace alusión al contrato colectivo de trabajo, denominado también convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa).

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.). Recuperado 09, 2011, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Contrato-Colectivo-De-Trabajo/2814725.html>.

El tratadista Mario de la Cueva afirma que El Contrato Colectivo del Trabajo nace en el Derecho Privado, de esta manera inicia su desarrollo en Gran Bretaña durante el siglo XIX, y se esparce en Europa y después en otros continentes, desarrollándose en etapas que se instituyeron en las figuras de Prohibición, en la que no se reconocía el derecho de asociación, por lo que la única forma de retornar a una forma de relación laboral para éste tipo era el contrato de arrendamiento de servicios, figura similar a la que se usa hoy en día para contratar los servicios personales de una persona y disuadir la responsabilidad de una relación laboral real. La figura de reglamentación indirecta de convención colectiva: que dio el camino al procedimiento de celebración de contratos colectivos introduciendo incluso un sistema de fijación de salarios mínimos siendo esta figura la que apertura un inicio de participación sindical; y por último la tercera figura es la que se desarrolló con la implementación de una legislación que trascendió fronteras que corresponde a la norma directa y regulación de normas de convenciones colectivas y celebración de contratos colectivos ajustado y codificado por la intervención de organizaciones internacionales.

Desde el análisis de la contratación colectiva de trabajo se determina que

es una entidad con extensas ventajas que garantiza los derechos del patrono evitando en gran parte el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, además de que esta figura de contratación ofrece diversos medios de arbitraje que sugieren la intervención pacífica de las partes, rigiéndose y respaldándose obviamente en las garantías constitucionales y las normas establecidas por el Código del Trabajo, así como se sujetan a la aplicación de leyes supletorias que permiten llenar los vacíos legales existentes como sucede con la aplicación del Código de Procedimiento Civil, Código civil, y otras leyes conexas.

Contrato Colectivo de trabajo

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

El autor Jorge Vásquez en su obra *El Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral*, cita al tratadista Ernesto Krotoschin, quien define al contrato colectivo como “La convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones patronales o un solo patrón por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicaran en determinadas regulaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz social entre las partes de la convención ”, (pág. 197).

La contratación colectiva fija las reglas de la relación laboral entre asociaciones de trabajadores y patronos con el fin de proteger a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo a través de remuneraciones dignas, estabilidad laboral, seguridad social, respeto a la jornada laboral, al descanso

semanal, a las vacaciones anuales, reconocimiento de la participación de utilidades; Sin embargo, esta conquista, destinada a plasmar y concretar los mandatos del Derecho Social del Trabajo en bien de los trabajadores, ha sido, principalmente considerada como una fuente de excesos y demasías.

Tanto el Estado como los trabajadores y las organizaciones laborales tienen el derecho y el deber de velar porque se respete la contratación colectiva consagrada en la norma de la Constitución de Montecristi que prescribe: “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”.

Incidencia Del Mandato Constituyente Numero 8.

Predominando la intervención del estado en la regularización de los contratos colectivos en las entidades y luego de haber elaborado y publicado normas que atentan la libre voluntad de contratación y elección de trabajo, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, se ha limitado la intervención y participación de los trabajadores y empleadores, estableciendo las restricciones de las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios tales como:

- ❖ Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación fallecimiento del trabajador.
- ❖ Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales.
- ❖ Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.
- ❖ Gratificaciones o beneficios adicionales por retiro voluntario.
- ❖ Entrega gratuita de productos y servicios de la empresa.

Así es como las normas regulatorias de la contratación colectiva sostiene que los contratos que no se ajusten a estos parámetros señalados resultan nulos por poseer un figura de beneficios desmedidos y exagerado que atentan contra el

interés común del estado.

Se establece entonces que el poder de la Asamblea de forma consciente permite comprometer los derechos constitucionales primordiales del trabajo y la libertad, pues con su intervención investida de plenos poderes se dispone la revisión obligatoria de los contratos celebrados con anterioridad y que entrega el privilegio de dejarlos inválidos aunque haya sido celebrado el contrato de forma legalmente negociada, consensuada y pactada.

Características.

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

- ❖ **Partes Contratantes;** ya que la Contratación Colectiva es un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos, con objeto de llevar a una prestación remunerada de trabajo.
- ❖ **Objeto;** lograr un acuerdo para regular o mejorar las condiciones que regirán en lo posterior las relaciones de trabajo, a las cuales se sujetarán los contratos individuales en forma obligatoria; situación conocida en la doctrina como encuadramiento normativo.
- ❖ **Ámbito de aplicación;** puede ser de aplicación específica en una empresa, local, regional, provincial y nacional, según lo estipulado con los contratantes y acorde a la ubicación de los centros de trabajo, las sucursales y agencias que tenga la empresa o grupo de empleadores.
- ❖ **Vigencia;** es de trascurso continuado en virtud de que se lo revisa de manera periódica adoptándose de esta forma nuevas condiciones, debido a que aunque el plazo termine, este sigue en vigencia hasta la suscripción del siguiente contrato.

Objetivos de la Contratación Colectiva.

En líneas anteriores se pudo establecer el rol que presenta la Contratación

Colectiva como un revestimiento de protección hacia los trabajadores que están sujetos a su amparo con la finalidad de garantizar las condiciones de un trabajo digno, utilizando como objetivos:

- ❖ Establecer posiciones que normen las relaciones obrero – patronales, a las cuales se sujetaran obligatoriamente las partes buscando la armonía y desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo.
- ❖ Lograr beneficios individuales y sindicales para los trabajadores, sobrepasando incluso el vínculo netamente laboral ya que algunos se hacen extensibles los beneficios a los familiares del trabajador.
- ❖ Reformar las estipulaciones de los contratos individuales, implantando mejoras y beneficios en ellos.
- ❖ Efectuar expresamente el reconocimiento de las organizaciones profesionales que intervienen, que a partir de ello serán consideradas como factores fundamentales en las relaciones internas de las empresas.
- ❖ Solucionar conflictos internos y buscar la paz laboral dentro de los centros de trabajo.

Contrato Colectivo Ordinario.- La definición de este tipo de contrato se encuentra definida por el Código de Trabajo en su artículo 220, y es el más comúnmente aplicado en las relaciones obrero – patronales.

Contrato Colectivo Obligatorio.- Al contrario del contrato colectivo ordinario este tipo de contrato se rige a lo establecido en el Art.252 íbidem:

Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes, tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por decreto ejecutivo. (p.138)

Partes que intervienen en la negociación o celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

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

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

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

Revisión Inconstitucional de los Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público.

Las Actas de Revisión a los que se someten los contratos colectivos de trabajo celebrados de manera legal y con las solemnidades del caso con sus respectivas entidades o instituciones, de manera fáctica se ha sustentado que contienen erróneos antecedentes como se ha mencionado anteriormente y como se manipula la legitimidad y vigencia del contrato celebrado, se hace referencia entonces a la intervención de la autoridad pública en la revisión de los Contratos Colectivos quien se encarga de limitar los beneficios y establecer restricciones y nulidades a las cláusulas que de manera subjetiva se consideren “excesos y privilegios o beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general”.

Es importante destacar estas determinaciones de la autoridad pública para demostrar la unilateralidad y subjetividad de sus actuaciones, sin comprender que

el Contrato Colectivo de Trabajo es de naturaleza bilateral, consensual y solemne, entre otros aspectos, por lo cual al violentar el consentimiento de las partes, la revisión de los contratos es nula, de nulidad absoluta.

Se hace referencia a lo establecido en el reglamento del Mandato Constituyente N° 8 que se ratifica en lo expuesto por la Disposición Transitoria Tercera de tal Mandato autorizando al Ministro de Trabajo dictar las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos, el cual posee los mismos vicios, dando una determinante nulidad de pleno derecho.

Tratándose de este análisis se debe invocar el Acuerdo Ministerial N° 00155-A, del 2 de octubre del 2008, en el que consta el procedimiento para que se ejecute la revisión de los contratos colectivos de trabajo, dentro de las que aparecen normas que violentan el derecho de los trabajadores al someterse a un nuevo examen para corregir, reparar o enmendar el contrato celebrado entre los trabajadores colectivos y el patrono, según lo dispone el Mandato Constituyente N° 8, el Reglamento de Aplicación del mismo y el Acuerdo Ministerial N° 00080; dentro del proceso de revisión que señala, que “se tomará en cuenta las opiniones de las partes”, los cuales deberán ser apreciados por los miembros de la Comisión, es de más preocupación que dicha revisión se constituye en un mandato de cumplimiento obligatorio sin que la celebración del acta pueda ser susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.

También se indica que si los representantes de las partes no concurren a la revisión, se sentará una razón con la cual se podrá continuar con el acto de la revisión del Contrato Colectivo; se establece de igual manera que si alguna de las partes decide abandonar la sesión, se tomará su actitud como una aceptación tácita del contrato, y posteriormente se efectuará la categorización de las cláusulas revisadas, lo cual se constituye en el instrumento jurídico que regulará la aplicación de la Contratación Colectiva.

Sin embargo cabe destacar lo expuesto en temas anteriores, que el

desarrollo de este acto legalmente constituido a través de mandatos, está prohibida por el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Perjuicios de la revisión de los Contratos Colectivos.-

En una investigación (Abarca, L. 2001) dio a conocer que de los derechos y principios establecidos en el Derecho Laboral declarados la OIT, el derecho de la negociación colectiva de trabajo entre las partes de la relación laboral, simplemente resulta vulnerado por aquellas autoridades legislativas y del gobierno central del Ecuador en detrimento de la capacidad que los sujetos celebrantes del contrato poseen provocando perjuicios prácticamente irreparables para los trabajadores organizados, puesto que detrás de esta gran figura legislativa de los mandatos se han eliminado beneficios que han sido permanentemente parte de la relación y celebración laboral y que de manera normal se han concedido a favor de los trabajadores (p. 57); por lo que se ha convertido en una persecución de los trabajadores organizados a quienes prácticamente se les ha quitado el derecho de elegir de manera voluntaria el derecho a obtener un trabajo justo, que alcance a cubrir sus necesidades y derechos adquiridos dentro de su desempeño laboral, se atenta contra la estabilidad en el trabajo, al limitarse las indemnizaciones por despido intempestivo; se atenta contra el derecho a la educación de los trabajadores y sus familiares, se perjudica definitivamente a los fondos de jubilación y cesantía y otros rubros indispensables para lograr una vida digna.

En cuanto a la labor realizada por la Comisión Revisora de los Contratos Colectivos de Trabajo se considera que tiene una participación contradictoria al no decidir de la misma forma y en todos los casos, sino que guarda reserva con determinados beneficios, lo cual resulta discriminatoria a los trabajadores.

La imposibilidad de confrontar los ataques a los trabajadores y las campañas comunicacionales de desprestigio del Gobierno, obligan a los trabajadores a desarrollar otro tipo de estrategias para difundir la problemática laboral ecuatoriana, tanto al interior del país como hacia la comunidad internacional, como lo es la demanda presentada contra las autoridades del

Gobierno de la República del Ecuador, el 21 de mayo del 2009, por el Frente Unitario de los Trabajadores para ante el Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos.

Estos hechos no tienen antecedente en la historia de nuestro País, es indispensable que otros sectores poblaciones conozcan de las violaciones a los derechos de los trabajadores del sector público que ponen en riesgo la continuidad de sus propias organizaciones; como también es necesario difundir esta situación a nivel internacional: ante la Organización de las Naciones Unidas y su Corte Internacional, ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, y por supuesto la Organización Internacional del Trabajo OIT, los derechos laborales son derechos humanos y constan en su declaración, esta necesidad se expone ante los medios al ser el Gobierno quien resulta el ultrajante sujeto que ha restringido el derecho a reclamar libremente, impidiendo de manera autoritaria la intervención de una autoridad administrativa,

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

De lo investigado por Abregu, M & Curtis, C. (1998) podemos destacar la siguiente información:

Parte Normativa.

Es la que se deriva del carácter normativo del convenio colectivo, esto es de la capacidad de imponerse sobre los contratos individuales de trabajo, tanto de los que se encuentren vigentes, como en los que se suscriban durante el plazo de duración del colectivo, entre estos tenemos los relacionados a normar el horario de trabajo, los salarios, los subsidios, las bonificaciones, la estabilidad, etc., los mismos que se extenderán no sólo a los trabajadores coligados, sino también a los trabajadores que no sean miembros de la organización laboral contratante. (p. 105)

La Normatividad Legal Vigente.

A partir del artículo 220 del Código del Trabajo, se encuentra los parámetros legales referentes a la contratación colectiva de trabajo, ubicados en la norma de la materia, en el Título Segundo, el mismo que en tres capítulos, analiza su naturaleza, forma, efectos, la presentación de proyectos, la forma de negociación, e incluye normas procedimentales, de presentación y trámite previo a la aprobación de un contrato colectivo de trabajo", su revisión, terminación, incumplimiento, y además, el capítulo tercero está dedicado por entero en forma exclusiva, a la institución del Contrato Colectivo Obligatorio.

El Acuerdo Ministerial 00155A Establece que jurídicamente el proceso de revisión contractual responde al sometimiento de un nuevo examen del contrato para corregir, enmendar o reparar, obteniendo de esta manera la facultad de nulificar de forma total incluso las cláusulas establecidas, entonces como se puede hablar del respeto al derecho del debido proceso, cuando existen mandatos y acuerdos que alteran el orden procesal y excluyen el acuerdo expresamente firmado por las partes contratantes.

EFFECTOS DE CARÁCTER JURÍDICO.

Según Ramirez R. (2011) : De su trabajo investigativo de La Aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y de los decretos ejecutivos 1701 y 225 se

desprende que el efecto de la contratación colectiva busca obtener la protección social y económica de los trabajadores que formen parte de una institución o empresa, garantizando su estabilidad ya sea que pertenezcan o no a un grupo organizado de trabajadores y les sea posible incluir entre sus cláusulas, las de beneficio a los trabajadores y/o sus familiares, en los campos de atención médica, dental, escolar, de víveres, etc., cuando hablamos de protección económica, refiriéndonos directamente a aquellas cláusulas que sustentan un aporte económico adicional por parte de la institución contratante que permita luchar o al menos lidiar con la necesidad de la devaluación monetaria en nuestro país. (p. 42)

Es importante analizar entonces la incidencia de los contratos colectivos en la sociedad misma, para la situación social y laboral de los ciudadanos, para la economía del país y en definitiva el efecto que produce tanto para los empleadores así como para los suscriptores de los contratos colectivos de trabajo.

Las asociaciones de trabajadores, los sindicatos en la actualidad juegan un rol trascendental por el impacto y los resultados que se han obtenido respecto del cumplimiento de sus derechos laborales y de seguridad social.

Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

La terminación del contrato colectivo de trabajo está determinada en la ley laboral de Ecuador que se han agrupado para la investigación de la siguiente manera:

Por causas convencionales.

- ❖ Mutuo acuerdo;
- ❖ Causas previstas en el contrato;
- ❖ Conclusión de la obra o servicio materia del contrato;
- ❖ Casos de quiebra o liquidación de la empresa;
- ❖ Por causas de muerte de las personas, o extinción de las personas jurídicas contratantes, y

❖ Por causas imprevistas en el contrato, caso fortuito o fuerza mayor

Por las causas legalmente previstas en el Contrato. Refiéranse a aquellas, que las partes contratantes, a través de sus distintas declaraciones de voluntad, que forman parte del convenio colectivo de trabajo, de manera voluntaria han acordado suscribir y que de sobrevenir alguna de las razones pre - acordadas, inmediatamente se producirá la terminación del pacto registrado.

Al referirse sobre un acuerdo entre partes, se debe esclarecer qué es lo que representa un acto inesperado que sin haberlo contemplado en el contrato colectivo suscrito, produce efectos de terminación del contrato laboral, pero que las partes están dispuestas a consentirlo, pudiendo producirse en cualquier momento y circunstancia mientras el contrato se halle en vigencia.

Es decir que las causas convencionales no requieren ser estipuladas dentro del contrato propiamente, sino que por razones de costumbre y de común acuerdo entre las partes se concluye por mérito de la labor, como por ejemplo en la contratación por obra, que se terminará una vez concluido el trabajo y su tiempo de contrato termina con ello, dicho tiempo se entiende finalizado por simple percepción y no por estipulación en el contrato, o al servicio a prestar, se entenderá que llegado dicho tiempo, o vencido dicho plazo, terminará también la vigencia del contrato colectivo de trabajo.

Por causas de muerte de las personas o extinción de las personas jurídicas contratantes.

Por causas inherentes al empleador. La propia Ley, establece que en caso de muerte o incapacidad del empleador, en tratándose de personas naturales, o de la extinción de la persona jurídica contratante, siempre y cuando no exista representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, se entenderá terminado el contrato laboral, sea éste individual o colectivo.

Fuerza Mayor.

Según **Cabanellas G., (2009):**

“Fuerza Mayor: todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse” (pág. 195)

La fuerza mayor se presenta como aspecto particular del caso fortuito, reservándose para éste los accidentes naturales y hablando de aquélla cuando se trata de acto de un tercero por el cual no ha de responder el deudor. Como casos concretos de fuerza mayor se citan el incendio, la inundación, el terremoto, la explosión, las plagas de campo, la guerra, los tumultos o sediciones, etc.

Esta concepto referencial de Cabanellas nos permite observar como los Contratos Colectivos de trabajo sujetos al Mandato Constituyente N° 8 y su reglamento de aplicación, representan un acontecimiento de fuerza mayor debido a que se convierte en una norma que posee un carácter forzoso ajena a la voluntad de los trabajadores suscriptores del contrato, ya que son obligados a que se revisen sus contratos, aún después de habérselos celebrado de manera voluntaria entre las partes, mandamiento que deben cumplir por encontrarse en sujeción de un poder superior para ahora incorporar o mejor dicho regular dicho Contrato Colectivo de acuerdo a las directrices emanadas por la Asamblea Constituyente a través de la imposición de los llamados Mandatos Constituyentes.

Efectos de carácter social.

El Mandato Constituyente N° 8, resulta ser una figura defensora de los derechos, sujeta al beneficio propio de un gobierno que pretende sostener el argumento de que el grupo social, el pueblo soberano es la voz del gobierno central, sin explicar como un país libre, es coartado de sus derechos laborales obtenidos legalmente y que a través de mandatos buscan desprestigiar el esfuerzo de los trabajadores manifestando la existencia de un mal llamado exceso de privilegios.

Para Garicoa J., (2008), La Equivocada utilización de los mandatos constituyentes. El Universo.

Muestra una concienzuda comparación entre lo que trata un poder constituyente y un poder constituido mostrando a éste último como característica diferenciada su naturaleza jurídica, puesto que responde a sus competencias y facultades que nacen de las normas establecidas en la constitución que otorgan un orden jerárquico de sus aplicación; mientras que el poder constituyente nace de las prebendas del derecho individual en cuanto se origina del poder político y no pertenece al mundo del derecho en donde una norma nace del estudio de las necesidades que se requiere cubrir en la sociedad, en tal caso son los Mandatos Constituyentes pertenecientes a los poderes del estado que rebasan la frontera del respeto al derecho común. En el Ecuador la Asamblea Constituyente funciona como una herramienta del pueblo soberano, que es el constituyente primario, pero, en el caso legislativo se ha convertido en una herramienta de limitación normativa autoritaria, la cual solo regula el sistema social en base a proyectos y no a necesidades, (pág. 8,9)

Efectos de carácter económico.

Es de gran necesidad explicar por qué en líneas anteriores se ha referido a la existencia de una exclusión, la razón se revela de forma sencilla al mencionar que una revisión contractual representa una renuncia de beneficios, esta simple representación de represión voluntaria equivale a la exclusión del amparo al que se encuentran sujetos los trabajadores, atentando contra lo expuesto en el Artículo 4 del Código de Trabajo que establece que los derechos del trabajador son “irrenunciables”, y no se puede engañar, manifestando que la renuncia de los beneficios o “privilegios” estipulados en la contratación colectiva no es una renuncia de derechos, sino que más bien aquellos derechos adquiridos se transforman en simples beneficios, beneficios que se han adquirido legalmente pero que las normas superlativas las han plasmado de excesivos, se trata de derechos de trabajadores que han alcanzado, sea que pertenecen o no a una asociación o grupo que los respalda.

Es importante destacar una valoración de toda esta investigación y a la vez necesario plantear una comparación que cuestiona la intervención de los entes reguladores de la contratación colectiva, ¿De qué manera reaccionarían los integrantes del comité de empresa, si los trabajadores que renuncian a los supuestos beneficios excesivos pasaran a obtener mayores beneficios que el resto de empleados?, podría decirse que el Comité propondría la inmediata regulación de remuneraciones pregonada por el Artículo 79 del Código de Trabajo, pero dicha circunstancia, al tratarse de la existencia de obreros que no gozan de los mismos beneficios que otros empleados, no solo refiriéndonos a la base económica sino también a derechos en general, podríamos apostar que el comité no advertiría del menoscabo normativo que se comete, sino que escondería la responsabilidad de equiparar los beneficios de los trabajadores menos dotados.

HIPÓTESIS

Ho: El Mandato Constituyente N° 8 **si incide** en los derechos colectivos de los trabajadores.

Hi: El Mandato Constituyente N° 8 **no incide** en los derechos colectivos de los trabajadores.

SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES.

Variable Independiente

El Mandato Constituyente N° 8

Variable Dependiente

Los derechos colectivos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

Siendo esta una investigación que tiene el carácter social y legal, se utilizó el **enfoque metodológico mixto**; y, su particularización será así mismo de modelo mixto, pues ambos enfoques se combinan durante todo el proceso de investigación, lo que servirá de guía para definir el diseño de una solución en base a los datos que se hayan recogidos y su adecuada interpretación y análisis.

En la parte **cuantitativa** se recolectarán datos sobre las políticas de contratación colectiva en Ambato, los mismos que se analizará y utilizará para poder justificar una propuesta en torno a la incidencia que existe en los derechos colectivos de los trabajadores, desarrollando un análisis hipotético deductivo.

En la parte **cualitativa** se explorarán y describirán los datos recolectados, es decir que políticas influyen en los derechos colectivos de los trabajadores en Ambato; una vez descritos se emitirá criterios para generar perspectivas sobre este fenómeno social, para lo cual se dividirá las circunstancias particulares hasta llegar a un análisis general.

MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Bibliográfica – Documental.

Es de tipo **documental y bibliográfica** por el uso necesario de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, el Mandato Constituyente N° 8, los decretos 1701 y 225 son leyes que hemos utilizado como

base; así como manuales como el diseñado para el Control Social y la Incidencia en Políticas Públicas. Se han manejado folletos, enciclopedias como OMEBA, y otras fuentes bibliográficas con el que se ha obtenido una interesante gama de materiales informáticos.

El presente trabajo posee información secundaria del tema de investigación que se han obtenido de textos, revistas jurídicas, artículos de reportajes, opiniones sociales, módulos, así mismo la información contenida en artículos informáticos confiables y que concuerdan con la exposición planteada.

El trabajo de investigación a más de contar con información bibliográfica y documental, se basó en información de hemeroteca.

De campo.

Se constituye como investigación **de campo**, por las características propias de la investigación, esta se la realizará en el lugar mismo de observación, con un estudio directo de la aplicación del mandato constituyente N° 8 en Ambato, así mismo existe una vinculación directa con la población a ser investigada, ya que con ello se podrán obtener datos más certeros sobre la incidencia que este tiene sobre los derechos colectivos de los trabajadores.

El investigador concurrió a los lugares de competencia para obtener información apropiada y veraz para contemplar los hechos reales y buscar la solución; se realizó además encuestas a las unidades proporcionadas con el valor jurídico conveniente.

NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Observatorio.

La investigación se basa en la técnica de **observación** porque se miró atentamente el problema y de tal forma permite describir los modelos de

comportamiento que acceden a la búsqueda de los planteamientos de solución de la propuesta.

La observación fue directa, puesto que el investigador se puso en contacto con los Jueces de la Unidad Judicial de lo Laboral con sede en la ciudad de Ambato, Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua y trabajadores de las diferentes instituciones amparados por la contratación colectiva en la ciudad de Ambato; fue una observación participante, el investigador compartió al recoger la investigación.

La observación que se realizó fue individual, ya que al existir un solo investigador se vio la necesidad de realizar la investigación en un ambiente seleccionado que provea de la información suficiente.

POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población.

Las unidades de observación determinadas en la delimitación son:

ITEMS	UNIDADES DE OBSERVACIÓN	POBLACIÓN
1	Jueces de Unidad Judicial de lo Laboral con sede en la ciudad de Ambato.	3
2	Servidores públicos de Unidad Judicial de lo Laboral con sede en la ciudad de Ambato.	10
3	Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.	5
4	Trabajadores del GADMA amparados por la contratación colectiva en la ciudad de Ambato.	60
TOTAL		77

Cuadro No. 1 Población y Muestra

Fuente: Capítulo I.

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo

Muestra

En virtud de que la población de la unidad de observación de los Jueces de Unidad Judicial de lo Laboral con sede en la ciudad de Ambato, servidores públicos de Unidad Judicial de lo Laboral con sede en la ciudad de Ambato, Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato, Trabajadores de las diferentes instituciones amparados por la contratación colectiva en la ciudad de Ambato. Provincia de Tungurahua, es menor de cien no amerita aplicar ninguna fórmula de estadística, por tanto se constituye la muestra.

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: El Mandato Constituyente N° 8.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS /INSTRUMENTOS
Está encaminada a contribuir, erradicar la injusticia social y la aberrante discriminación social por el uso y el abuso del sistema precario de contratación laboral.	Erradicar la injusticia Social.	Mandatos constituyentes apropiados.	<p>¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8, vulnera los derechos adquiridos de los trabajadores?</p> <p>¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente?</p> <p>¿Considera usted que en el procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 se realiza un verdadero diálogo social?</p> <p>¿Considera usted que el Mandato Constituyente N° 8 en su disposición Final Tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales al establecer que no es susceptible de queja, demanda o reclamo alguno?</p> <p>¿Conoce usted las disposiciones legales contenidas en el mandato Constituyente N° 8?</p> <p>¿Considera necesario que mediante una reforma se incorpore las regulaciones del Mandato Constituyente N° 8?</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Aplicados a los inspectores del trabajo de Tungurahua, jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo</p>
	Discriminación.	Excesos en la revisión del Mandato Constituyente N 8.		
	Sistema precario.	Al contener cláusulas que no permiten presentar quejas, demanda o reclamo alguno.		
Contratación Laboral		Contenido del mandato Constituyente N 8.		
		Debería reformarse el Mandato Constituyente N 8.		

Cuadro No. 2 Variable Independiente: El Mandato Constituyente N° 8.

Fuente: Investigador

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo

VARIABLE DEPENDIENTE: Violenta los derechos colectivos de los trabajadores.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse el contrato de trabajo.	<p>Convenio entre asociaciones empleadores y asociaciones de trabajadores.</p> <p>Condiciones o bases.</p> <p>Contratos de trabajo.</p>	<p>Revisión de los Contratos colectivos.</p> <p>Cláusulas atentan contra el interés social</p> <p>Garantizar estabilidad Laboral.</p> <p>Rige en la jerarquización que establece la Constitución de la República del Ecuador</p>	<p>¿Conoce usted la normativa sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo?</p> <p>¿Cree usted que las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra en interés general?</p> <p>¿Cree usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y Decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?</p> <p>¿Considera que la aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al Orden Jerárquico establecido en el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador?</p> <p>¿Está usted de acuerdo con que el Gobierno Nacional haya dispuesto la Revisión obligatoria de los Contratos Colectivos?</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Aplicados a los inspectores del trabajo de Tungurahua, jueces de las Unidades Judiciales del Trabajo</p>

Cuadro No. 3 Variable Dependiente: Violenta los derechos colectivos de los trabajadores.

Fuente: Investigador

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Encuesta.

Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador seleccionó las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

La encuesta se aplicó en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua a las siguientes personas:

- ❖ Jueces de Unidad Judicial de lo laboral con sede en la ciudad de Ambato.
- ❖ Servidores públicos de Unidad Judicial de lo laboral con sede en la ciudad de Ambato.
- ❖ Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato.
- ❖ Trabajadores de las diferentes instituciones amparados por la contratación colectiva en la ciudad de Ambato. Provincia de Tungurahua.

Validez y confiabilidad.

La validez de los instrumentos fue dado por la técnica llamada juicio de expertos; mientras que su confiabilidad se la hizo a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. - ¿Para qué?	Conocer en qué consiste Mandato Constituyente N° 8. Investigar cuáles son los Derechos Colectivos de los trabajadores. Plantear una alternativa de solución al problema
2.- ¿De qué personas u objetos?	Jueces de Unidad Judicial de lo laboral con sede en la ciudad de Ambato, Servidores públicos de Unidad Judicial de lo laboral con sede en la ciudad de Ambato, Inspectores de trabajo de la ciudad de Ambato, Trabajadores de las diferentes instituciones amparados por la contratación colectiva en la ciudad de Ambato. Provincia de Tungurahua
3.-¿Sobre aspectos? qué	Mandatos constituyentes apropiados; Excesos en la revisión del Mandato Constituyente N 8; Al contener cláusulas que no permiten presentar quejas, demanda o reclamo alguno; Contenido del mandato Constituyente N 8; Debería reformarse el Mandato Constituyente N 8; Revisión de los Contratos colectivos; Cláusulas atentan contra el interés social; Garantizar estabilidad Laboral; Rige en la jerarquización que establece la Constitución de la República del Ecuador
4. - ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador
5.- ¿Cuándo?	Agosto de 2013 a febrero de 2014.
6.- ¿Dónde?	Unidad Judicial de lo laboral con sede en la ciudad de Ambato, Inspectoría del Trabajo.
7.- ¿Cuántas veces?	La prueba piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario
10.- ¿En qué situación?	En las oficinas,, durante horas hábiles de trabajo.

Cuadro No. 4 Validez y confiabilidad

Fuente: Investigador

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS.

Plan de procesamiento de la información de la investigación

Ítem	Qué	Cómo	Cuándo	Dónde	Por Qué	Quién
1.- Recopilación de la información	La información es un conjunto organizado de datos procesados.	De acuerdo a las modalidades básicas de la investigación	Agosto 2013	Jueces de Unidad Judicial de lo Laboral, Servidores públicos de Unidad Judicial de lo Inspectores de trabajo, Trabajadores de las diferentes instituciones amparados por la contratación colectiva	Permite conocer el criterio de los entendidos en la materia.	Investigador
2.-Revisión y codificación de la Información	Es el método que permite convertir un carácter de una lengua natural en un símbolo u otro sistema de representación.	Analizar el objetivo y las representaciones numéricas de las estadísticas.	Septiembre 2013	Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.	Para definir el manejo de la base de datos recolectados, que orientan futuros análisis.	Investigador
4.-Elaboración y prueba de los instrumentos	Los métodos y técnicas a utilizar son conocidas como armas metodológicas como se ha llamado en cada caso concreto de una serie de factores	Se analiza si las preguntas planteadas permiten alcanzar el objetivo de la investigación	Noviembre 2013	Cantón Ambato Provincia de Tungurahua	Por medio de las encuestas podemos recolectar información y analizar las necesidades de la población.	Investigador

5.-Análisis y determinación de información.	Es un conjunto de programas específicos diseñados con el afán de resolver problemas de estadística descriptiva	Analizar resultados por medio de una clasificación descriptiva	Diciembre 2013	Domicilio del Investigador	Se especifica los resultados	Investigador
6.-Determinación de los modelos de análisis	Un paquete estadístico es un conjunto de programas diseñados para el análisis estadístico de datos objeto	Analizar resultados por medio de una clasificación descriptiva	Enero 2014	Domicilio del Investigador	Se especifican los resultados por medio de encuestas	Investigador
7.-Ordenamiento y tabulación de la información	El ordenamiento consiste en la colocación y distribución de personas y cosas en el lugar que le corresponde mientras que la tabulación no es otra cosa que expresar los datos ordenados en tablas.	Elaborar tablas de representatividad numérica que nos permita analizar el objeto planteado.	Febrero 2014	Domicilio del Investigador	Para definir el manejo de la base de datos recolectados, que orientara futuros análisis de datos	Investigador

Cuadro No. 5 Plan de procesamiento de la información de la investigación

Fuente: Investigación

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se exponen y justifican los datos e información recogidos durante la investigación sobre El mandato constituyente N° 8 y los derechos colectivos de los trabajadores, información que nos permitirá contrastar la hipótesis planteada y validar el modelo teórico propuesto en el capítulo anterior.

Estructura de la Encuesta Realizada.

Tomando en cuenta el objeto de este estudio, el desarrollo de la encuesta se propone dirigirse hacia individuos que se encuentren sometidos bajo la figura de la contratación colectiva y de profesionales conocedores del problema, por lo que se elaboró un modelo de encuesta de un solo cuerpo, de tal manera que permita extraer la información más precisa para la elaboración del presente trabajo de investigación.

De igual manera, se entrevistó a los Jueces de la Unidad de lo Laboral de Ambato, Director del Ministerio de Relaciones Laborales, quienes responden a los siguientes nombres:

- Doctor Byron García; Juez de la Unidad de lo Laboral de Ambato.
- Doctora Nory Tirado; Juez de la Unidad de lo Laboral de Ambato
- Daniel Hidalgo, Director encargado del Ministerio de Relaciones Laborales

De las respuestas se sintetizará en hechos concretos para de este modo realizar la correspondiente tabulación e interpretación.

Análisis e Interpretación de Resultados de la Encuesta aplicada a los Inspectores de Trabajo de Tungurahua, Jueces de las Unidades Judiciales y Trabajadores que hayan celebrado Contratos Colectivos de Trabajo Tungurahua.

- **Objetivo:** Determinar cómo incide los derechos colectivos de los trabajadores en el Mandato Constituyente N°8.

1. ¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8, vulnera Derechos adquiridos por los trabajadores?

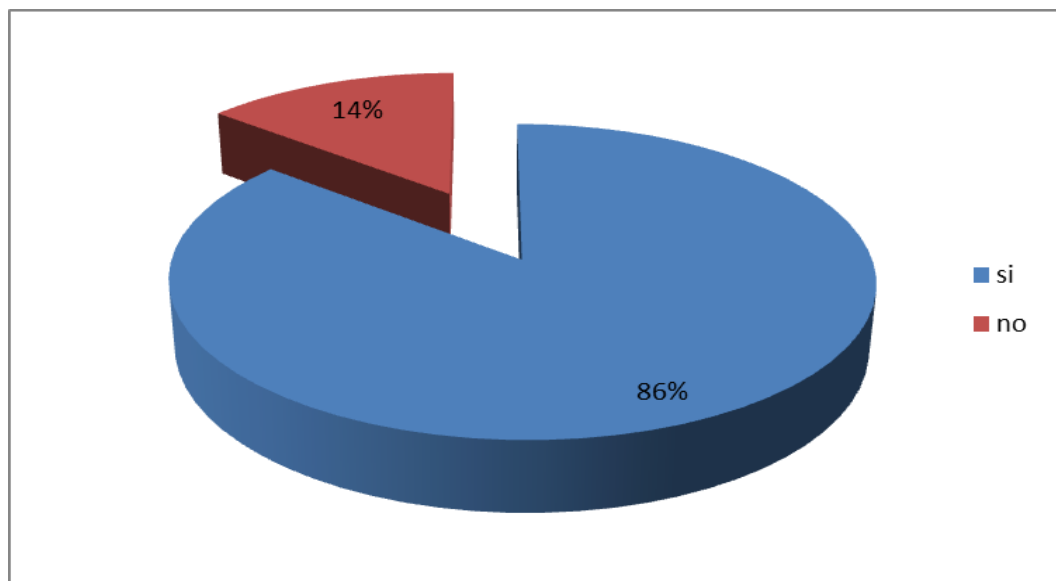
Cuadro No. 6 Mandato Constituyente N° 8 y la vulneración de derechos adquiridos por los trabajadores.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	66	86%
No	11	14%
Totales	77	100%

Fuente: Investigación

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

Gráfico No. 5 Mandato Constituyente N° 8 y la vulneración de derechos adquiridos por los trabajadores



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 6.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que el mandato constituyente N° 8 vulnera los derechos adquiridos, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo, que suman el 100%, el 86 %, esto es 66 manifiestan que existe vulneración de los derechos de los trabajadores; mientras que el 14%, de ellos, comprendido 11 consideran que no existe tal violación.

Interpretación de Datos

Se concluye que la mayoría de funcionarios judiciales del trabajo e inspectores de trabajo consideran que el mandato constituyente N° 8 vulnera los derechos adquiridos de los trabajadores, respaldado por un 86% de ellos, es decir 66 funcionarios en mención.

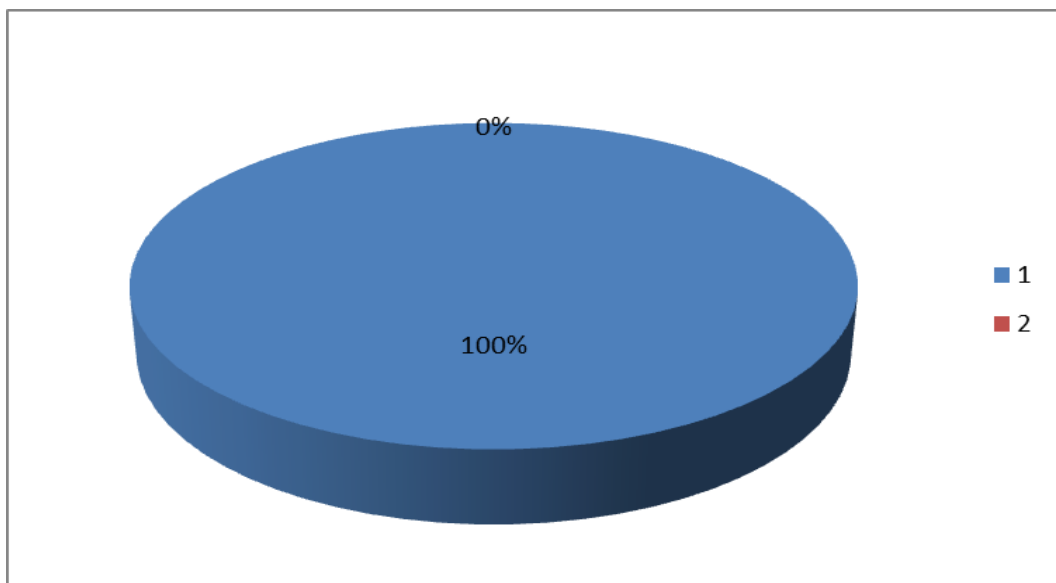
2. ¿Cree usted que el mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente?

Cuadro No. 7 El mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	77	100%
No	0	0%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.
Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 6 El mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente



Elaborado por: Investigador.
Fuente: Cuadro N° 7.

Análisis de Datos.

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que el mandato constituyente N° 8 debería reformarse, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e inspectores de trabajo, que suman al 100%, el 100% de ellos, esto es 77 manifiestan que debería reformarse el referido Mandato Constituyente N° 8.

Interpretación de Datos

Se concluye que el total de Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo consideran que el Mandato Constituyente N° 8 debería someterse a una reforma urgente, correspondiendo al 100% de la población.

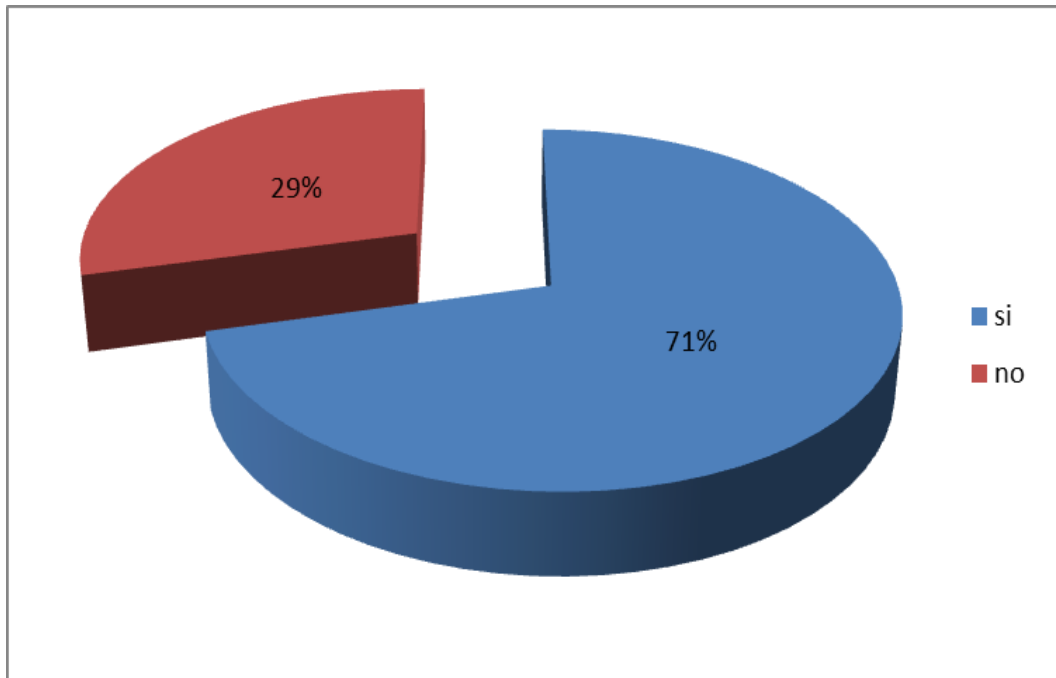
3. ¿Conoce usted la normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivo del Trabajo?

Cuadro No. 8 Normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivo del Trabajo.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	55	71%
No	22	29%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.
Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 7 Normativa legal sobre la cual se ha realizado la revisión de Contratos Colectivo del Trabajo.



Elaborado por: Investigador.
Fuente: Cuadro N° 8.

Análisis de Datos.

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que si conocen la normativa sobre la cual se han realizado la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo, el 71% de ellos manifiestan conocer sobre la normativa para la revisión de los contratos Colectivos de Trabajo representado por 55 funcionarios; mientras que el 29% manifiestan no tener tal conocimiento representado por 22 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total 55 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan conocer la normativa legal sobre la cual se han realizado la revisión de los Contratos de Trabajo, valor que corresponde al 71% de la población estudiada.

4. ¿Considera usted que en el procedimiento para determinar las clausulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 se realiza un verdadero diálogo social?

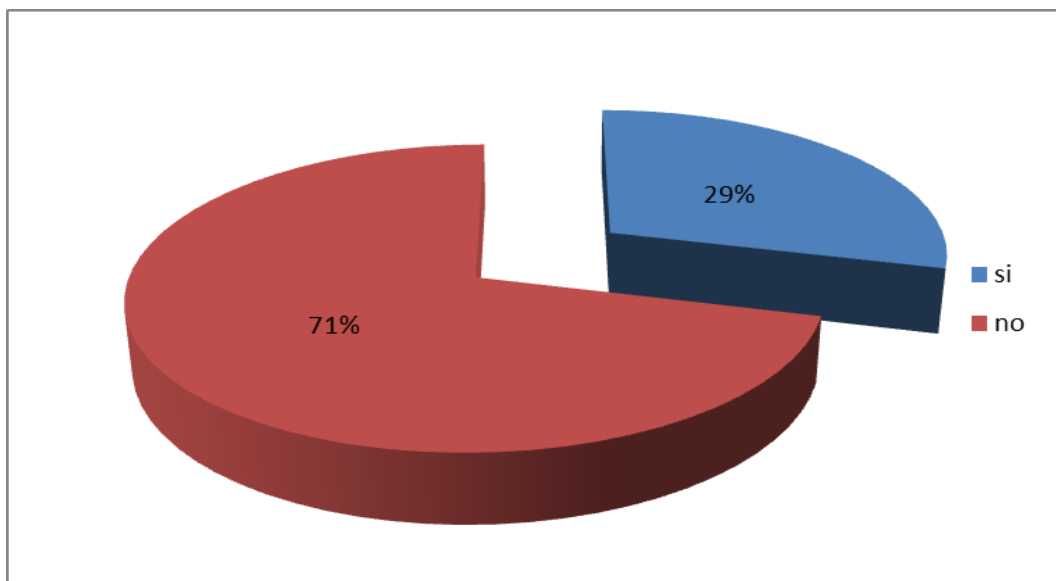
Cuadro No. 9 Procedimiento para determinar las clausulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	22	29%
No	55	71%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 8 Procedimiento para determinar las clausulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 9.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto del procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población, el 29% de ellos manifiestan que existe un verdadero diálogo social en dicho procedimiento, representado por 22 funcionarios; mientras que el 71% no existir un diálogo social, representado por 55 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total 55 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan que no se lleva un diálogo social adecuado en el procedimiento para determinar las cláusulas excesivas en la Disposición Tercera del Mandato Constitucional N° 8, constituido por el 71% de la población.

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

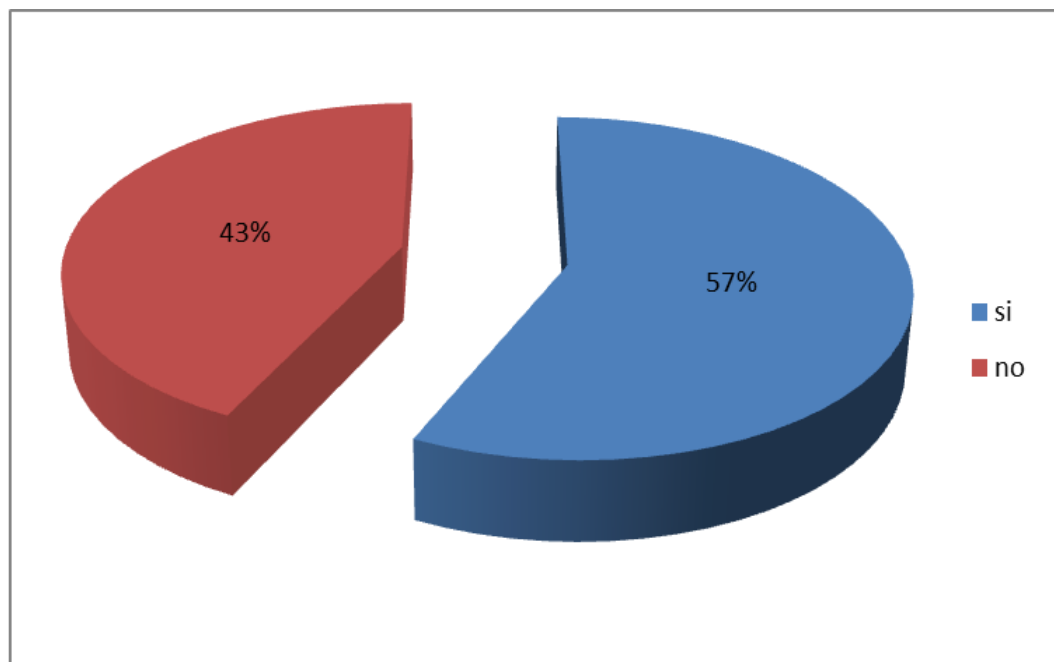
Cuadro No. 10 Las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	44	57%
No	33	43%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 9 Las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general.



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 10.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población, el 57% de ellos consideran como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general, representado por 44 funcionarios; mientras que el 43% consideran que las cláusulas consideradas como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general, representado por 33 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 44 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan como privilegios y beneficios desmedidos y exagerados atentan contra el interés general, constituido por el 57% de la población.

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

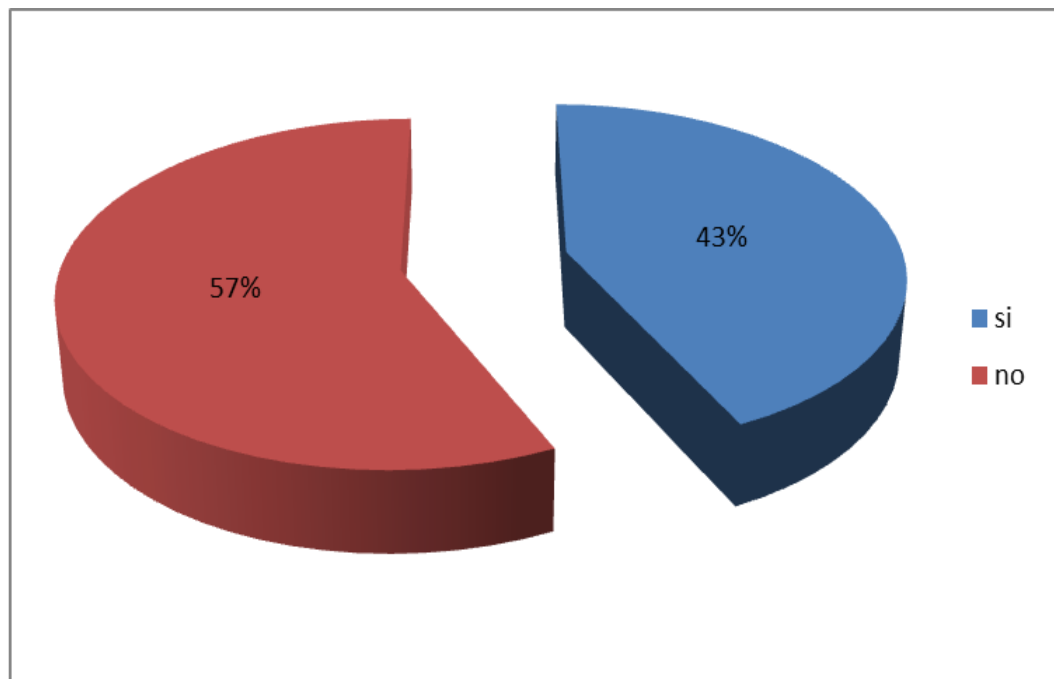
Cuadro No. 11 Mandato Constituyente N° 8 y decreto Ejecutivo N° 1701.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	33	43%
No	44	57%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 10 Mandato Constituyente N° 8 y decreto Ejecutivo N° 1701



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 11.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 y decreto Ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contrato Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población, el 43% de ellos consideran que existe tal aplicación, representado por 33 funcionarios; mientras que el 57% consideran no se garantiza la estabilidad laboral, comprendido 44 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 44 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan que no se garantiza la estabilidad laboral de en la revisión de los contratos colectivos de trabajo, constituido por el 43% de la población.

7. ¿Considera que la disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria?

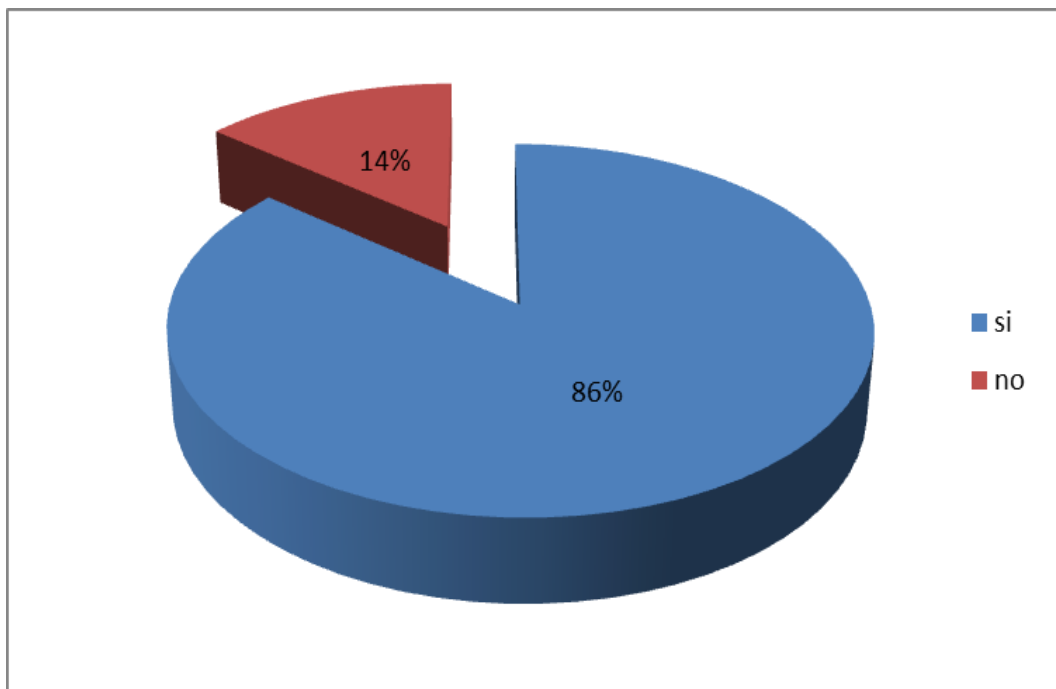
Cuadro No. 12 Disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	66	86%
No	11	14%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 11 Disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 12.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que la disposición final tercera del Mandato Constituyente N^a 8 es autoritaria, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población, el 86% de ellos consideran que es autoritaria dicha disposición final del mandato Constituyente N^a 8, representado por 66 funcionarios; mientras que el 14% consideran no es autoritaria dicha disposición final del Mandato Constituyente N^a 8.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 66 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan que la disposición final tercera del Mandato Constituyente N^a 8 es autoritaria, constituido por el 43% de la población.

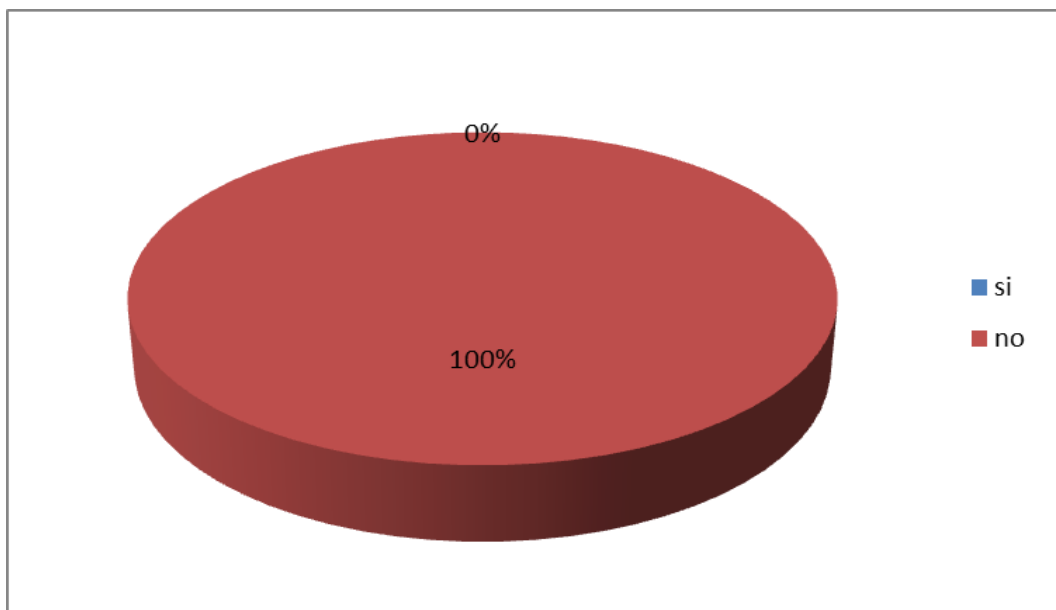
8. ¿Cree usted que el mandato Constituyente N^o 8 en sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales al establecer que no es susceptible de queja, demanda o reclamo alguno?

Cuadro No. 13 Mandato Constituyente N^o 8 en sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	0	100%
No	77	0
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.
Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 12 Mandato Constituyente N^o 8 en sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales



Elaborado por: Investigador.
Fuente: Cuadro N^o 13.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que el Mandato N°8 e sus disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales al establecer que no es susceptible de queja, demanda o reclamo alguno, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población, el total de la población, es decir el 100% manifiesta que el mandato Constituyente N° 8 no está sujeta a los principios constitucionales por no ser susceptible de queja ni demanda alguna.

Interpretación de Datos

Se concluye que el 100% total de los Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan que la disposición final tercera del Mandato Constituyente N° 8 no está sujeta a los principios constitucionales por no ser susceptible de queja ni demanda alguna.

9. ¿Considera que la aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador?

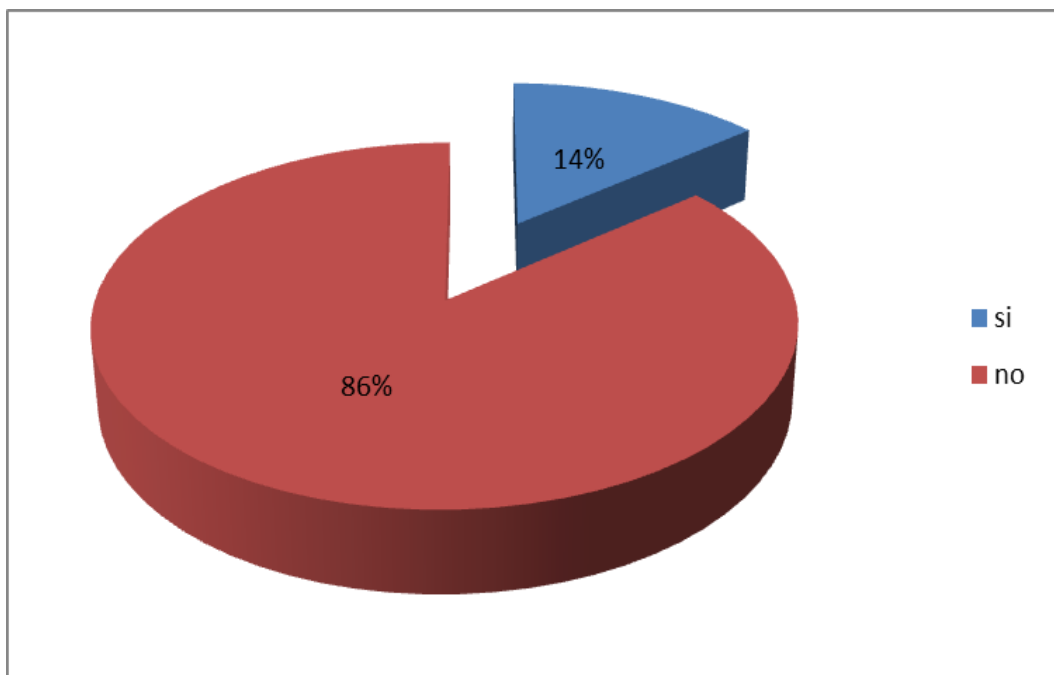
Cuadro No. 14 La aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	11	14%
No	66	86%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 13 La aplicación de mandatos se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución.



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 14.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que la aplicación de los mandatos constituyentes se ha dado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población; el 86% de ellos consideran que no se han aplicado rigiéndose al orden jerárquico establecido en el art. 425 de la constitución de la República del Ecuador, representado por 66 funcionarios; mientras que el 14% consideran si existe mandatos que se rigen al orden jerárquico, representado por 11 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 66 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan los mandatos no se han dado rigiéndose al orden jerárquico superior establecido en el art 425 de la Constitución de la República del Ecuador, constituido por el 86% de la población.

10. ¿Conoce usted las disposiciones legales contenidas en el Mandato N° 8?

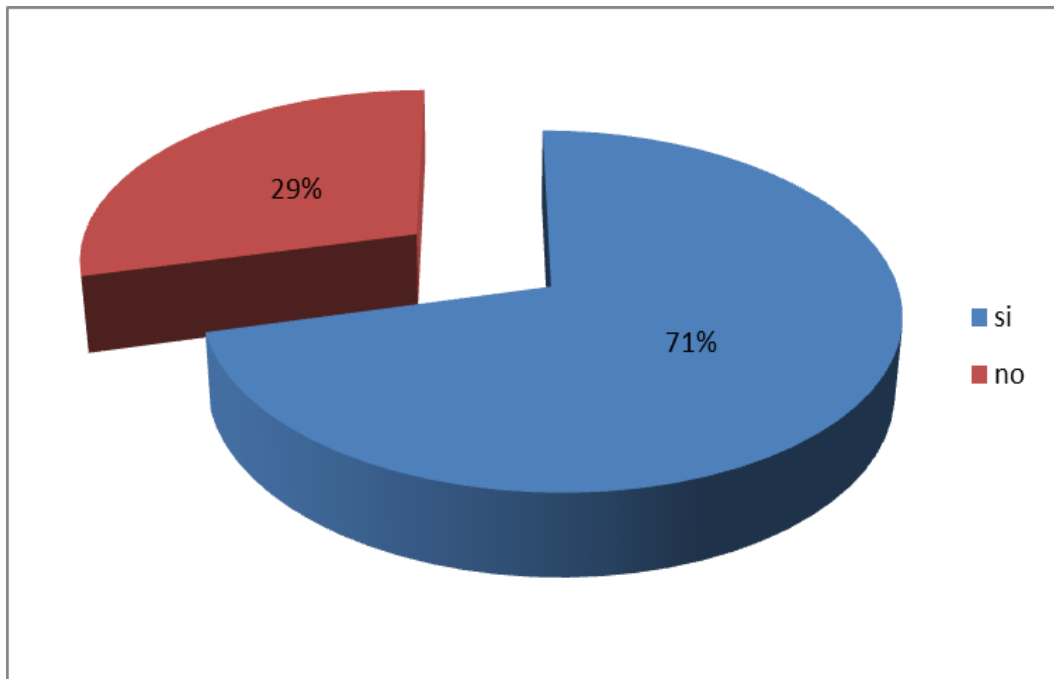
Cuadro No. 15. Disposiciones legales del Mandato N° 8.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	55	71%
No	22	29%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 14 Disposiciones legales del Mandato N° 8.



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 15.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto del conocimiento del contenido del mandato Constituyente N° 8, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población; el 71% de ellos consideran conocer el contenido del Mandato N°, representado por 55 funcionarios; mientras que el 29%% expresan no conocer el contenido del referido mandato N°8, representado por 22 funcionarios.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 55 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan conocer el contenido del Mandato Constituyente N° 8, constituido por el 71% de la población.

11. ¿Está usted de acuerdo con que el Gobierno Nacional haya dispuesto la revisión obligatoria de los Contratos Colectivos?

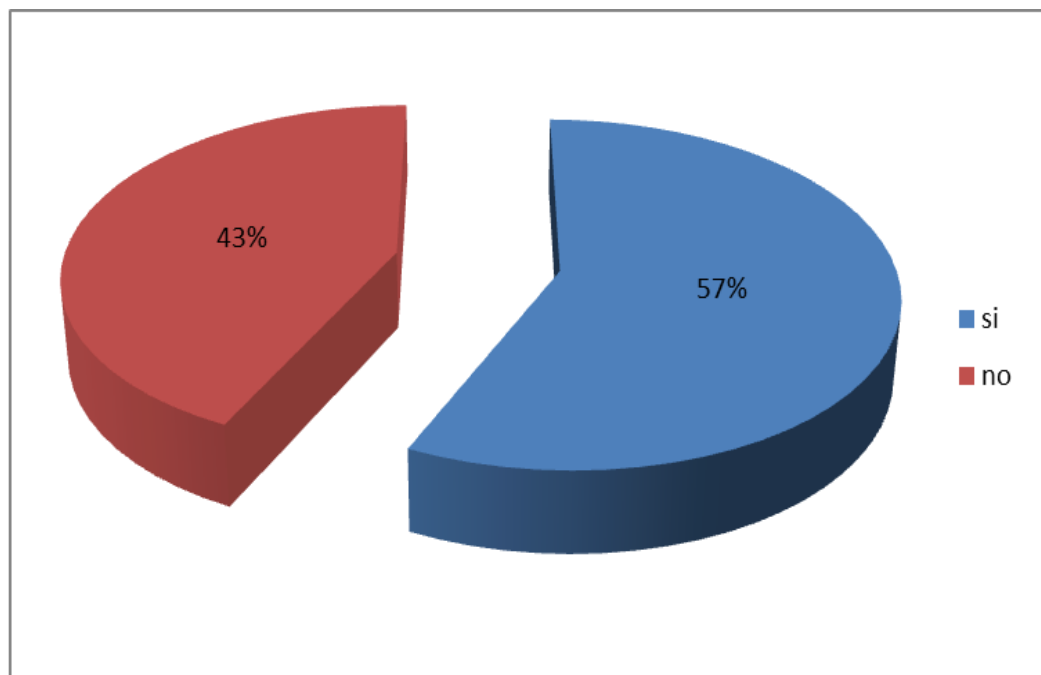
Cuadro No. 16 Gobierno Nacional dispone revisión obligatoria de los Contratos Colectivos

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	44	57%
No	33	43%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 15 Gobierno Nacional dispone revisión obligatoria de los Contratos Colectivos.



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N° 16.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que si se hallan de acuerdo a que el gobierno nacional haya dispuesto la revisión obligatoria de los contratos colectivos, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población; el 57% de ellos expresan estar de acuerdo con la revisión a los contratos colectivos, representado por 44 funcionarios; mientras que el 43% expresan no encontrarse de acuerdo con tal revisión.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 44 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan encontrarse de acuerdo a que el gobierno nacional haya dispuesto la revisión de los contratos colectivos de trabajo, constituido por el 57% de la población.

12. ¿Considera necesario que mediante una reforma se incorpore las regulaciones del Mandato Constituyente?

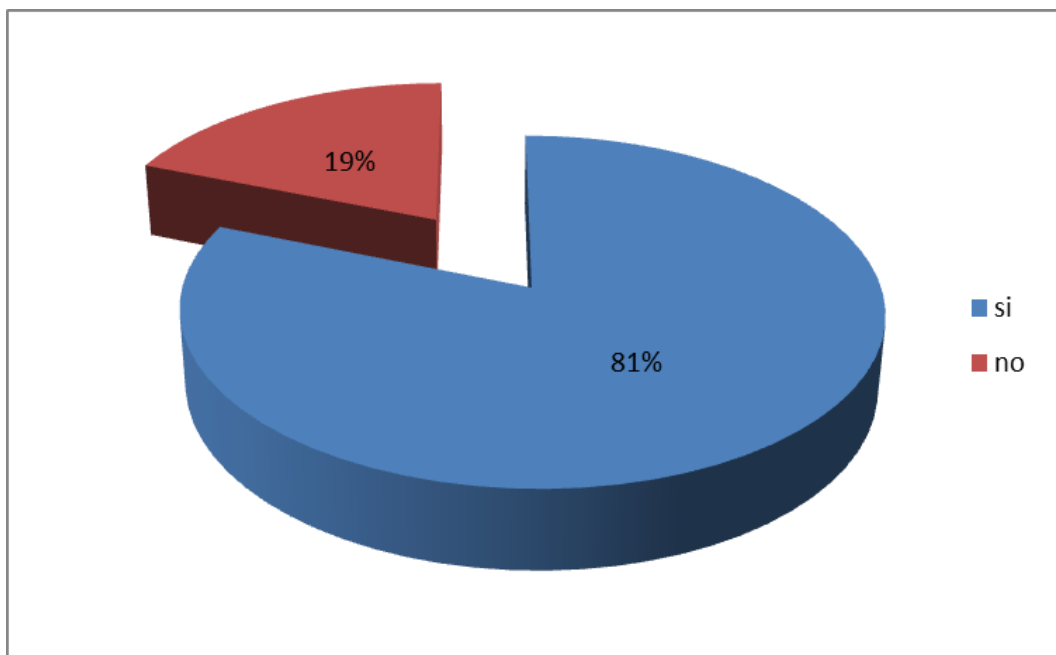
Cuadro No. 17 Reforma para incorporar las regulaciones al Mandato Constituyente.

ALTERNATIVA	Cantidad	Porcentaje
Si	62	81%
No	15	19%
Totales	77	100%

Elaborado por: Investigador.

Fuente: Encuestas.

Gráfico No. 16 Reforma para incorporar las regulaciones al Mandato Constituyente



Elaborado por: Investigador.

Fuente: Cuadro N^o 13.

Análisis de los Resultados

Analizados datos obtenidos de las encuestas, respecto de que sería necesario una reforma que incorpore las regulaciones del Mandato Constituyente N^a 8, comprendido por una población de 77 funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo que representa el 100% de la población; el 81% de ellos expresan que son necesarias las reformas que regule el mandato constituyente N^o 8, representado por 62 funcionarios; mientras que el 19% expresan que no son necesarias las referidas reformas, comprendida por el 15 funcionarios de la población.

Interpretación de Datos

Se concluye que un total de 62 Funcionarios Judiciales del Trabajo e Inspectores de Trabajo manifiestan encontrarse de acuerdo a que se reforme el mandato constituyente N^a 8 para que el mismo sea regulado adecuadamente, constituido por el 81% de la población.

Verificación de la Hipótesis

Cálculo del Chi cuadrado.

Ho: El Mandato Constituyente N° 8 incide en los derechos colectivos de los trabajadores.

Hi: El Mandato Constituyente N° 8 no incide en los derechos colectivos de los trabajadores.

Para la verificación de la hipótesis se utilizó un nivel de aceptación que es igual 0,05 (95%), por consiguiente es verificada a partir del cálculo del Chi Cuadrado.

Frecuencias Observadas

OPCIONES	CATEGORÍAS		
	SI	NO	TOTAL
¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores?	66	11	77
¿Cree usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y decreto ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?	33	44	77
¿Considera necesario que mediante una reforma se incorpore las regulaciones del mandato Constituyente N° 8?	62	15	77
TOTAL	161	70	231

Cuadro No. 18 Frecuencias Observadas

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta.

Frecuencias Esperadas

OPCIONES	CATEGORÍAS		
	SI	NO	TOTAL
¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores?	53,67	23,33	77
¿Cree usted que la aplicación del Mandato Constituyente N° 8 Y decreto ejecutivo N° 1701, en la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo garantiza la estabilidad laboral?	53,67	23,33	77
¿Considera necesario que mediante una reforma se incorpore las regulaciones del mandato Constituyente N° 8?	53,66	23,34	77
TOTAL	161	70	231

Cuadro No. 19 Frecuencias Esperada

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta.

Calculo del Chi Cuadrado.

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² / E
66	53,67	12,33	152,03	2,83
11	23,33	-12,33	152,03	6,52
33	53,67	-20,67	427,24	7,96
44	23,33	20,67	427,24	18,31
62	53,66	8,34	69,56	1,30
15	23,34	-8,34	69,56	2,98
231	231	0	1297,66	39,90

Cuadro No. 20 Calculo del Chi Cuadrado

Elaborado por: Investigador

Fuente: Encuesta.

Grados de libertad.

$x_c = 39,90\%$ tope máximo de la campana de Gauss.

gl = (grados de libertad)

$gl = (fr - 1) (c - 1)$

$gl = (3 - 1) (2 - 1)$

$gl = (2) (1)$

$gl = 2$

Grado de libertad 2 que corresponde al nivel de aceptación 0.05, es decir, al 95% de aceptación que es de 7,82 (χ^2_{t}).

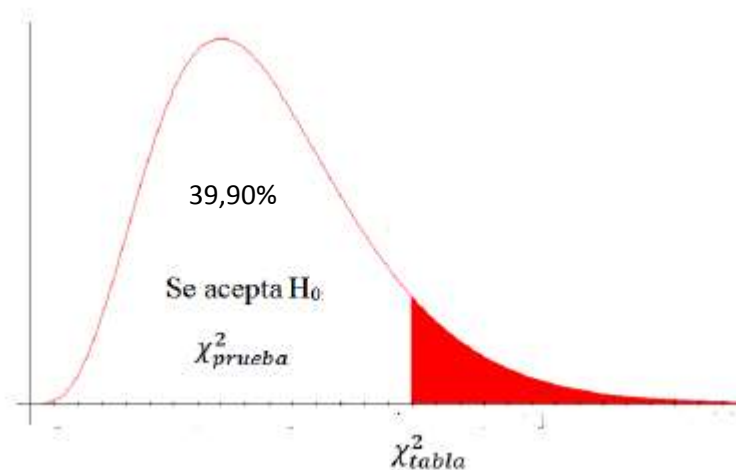


Gráfico No. 17 Grados de Libertad.

Elaborado por: Investigador

Fuente: Investigador.

Comprobación.

En relación con el cuadro obtenido de la campana de Gauss, y por las regiones planteadas en el referido gráfico el último valor de X calculado es mucho mayor, que X tabulado, por consiguiente se rechaza H_i y se acepta H_o que dice: “El Mandato Constituyente N° 8 incide en los derechos colectivos de los trabajadores”

$x_c > x_t$

$39,90 > 7,82.$

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizadas las encuestas dirigidas a los jueces de la Unidad de lo Laboral de Ambato, Provincial de Tungurahua; Inspectores de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales del cantón Ambato, empleados de diferentes instituciones regidos a la figura de contratación colectiva, y Abogados en libre ejercicio profesional.

CONCLUSIONES

- ❖ Las continuas reformas realizadas a las leyes laborales, el Mandato constituyente N° 8, su reglamento, el decreto 1701 emitido por el gobierno, han declinado los valores constitucionales y laborales de los trabajadores sujetos a la contratación colectiva, incidiendo en su ejecución contractual no solo a las partes competentes sino encajando cuerpos jurídicos ajenos tras la máscara de normas revisoras y supresoras de beneficios alcanzados.

- ❖ El artículo 326 en sus numerales 12 y 13 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones establecidas en la ley, sometiéndose sus conflictos a tribunales de conciliación y arbitraje, garantías constitucionales que han sido inobservadas por el Presidente de la República, por el Ministro de Relaciones Laborales al incidir en la contratación colectiva del sector público ecuatoriano de tal forma que vulnera los derechos establecidos por las normas laborales y constitucionales transgredidas por la emisión de normas escondidas bajo la figura de mandatos.

❖ Es una realidad que existe inequidad en cuanto a conocimientos referentes a las Garantías Constitucionales para la Solución de Conflictos Colectivos y al Convenio N° 87 de la OIT.

❖ Cabe señalar que al referirse a los derechos que el Mandato Constituyente N° 8 los raya de excesivos, tenemos que los trabajadores, en su mayoría se ven más afectados en su estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de Derechos Laborales; teniendo en cuenta que los porcentajes de inconformidad respecto de los demás derechos son mayores en los trabajadores contratados bajo esta figura colectiva.

❖ Uno de los problemas con la contratación colectiva, tiene que ver con la legislación que rige su figura dentro del territorio ecuatoriano, y como ya lo hemos visto, un problema que afecta no debe ni puede resolverse con normas parciales. Los legisladores deben definir de manera clara e inmediata las políticas necesarias para que la contratación colectiva nacida bajo esta sombra jurídica con falta de legislación sobre el tema, contengan su accionar cumpliéndose de esta manera la principal finalidad y respeto del derecho laboral bajo una concepción constitucional protectora de los mismos.

RECOMENDACIONES

Luego de analizar y estudiar el presente trabajo, se plantear las siguientes recomendaciones.

❖ El irrespeto a los derechos colectivos de los trabajadores no puede fundamentarse en el beneficio personal por lo que se recomienda regular lo establecido en el Mandato Constituyente N° 8 y eliminar la normativa establecida en el decreto 1701 así como el reglamento que autoriza y regula la revisión de los contratos colectivos.

❖ La organización colectiva laboral en el Ecuador se ha debilitado, lo

que ha dado cabida a que el gobierno otorgue a las autoridades y sus competencias un poder ilimitado a través de la elaboración de mandatos, acuerdos y decretos, convirtiéndose estos en instrumentos restrictivos de derechos, por cuanto se recomienda que las normas que se emitan se encuentren figuradas en un perfil que dé a la constitución la intervención principal y no se plantee una norma ambigua que por un lado dice defender los derechos y por otro los limita.

❖ Si se conoce de ciertos excesos en la Contratación Colectiva de algunas entidades, se debe reconocer que no se puede considerar como regla general la imposición de ese parámetro y mucho menos apoyar la idea gubernamental de emitir normas aplicadas a todos los trabajadores sin pensar que éstos podrían más bien salir perjudicados, en dicho caso se recomienda que la normativa del Mandato constituyente N° 8 se aplique a lo dispuesto a la constitución y los tratados internacionales sin menoscabar la supremacía jerárquica de las normas.

❖ Finalmente se recomienda que las instituciones instauren capacitaciones obligatorias para los empleadores y trabajadores a fin de que estos puedan poner en práctica sus derechos y cumplir con sus obligaciones de una manera coordinada, para valorar el sentido efectivo de lo que trata en realidad el Contrato Colectivo.

❖ Es recomendación de gran importancia someterse al respeto de los tratados internacionales a los que nuestro país se encuentra adherido, principalmente en nuestro caso que se ha planteado anteriormente los derechos y principios establecidos por la OIT, que proponen se realice consultas profundas sobre la organización y la contratación colectiva con suficiente tiempo para que no existan contradicciones al momento de celebrar un contrato y después pretender cuartar ese derecho a través de una revisión autoritaria y de esta manera aplicar el diálogo de manera efectiva como el artículo 326, numeral 10 de la constitución lo establece. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Reforma a la Disposición Transitoria Tercera, y la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente N° 8, sobre la revisión de Contratos Colectivos y la inserción normativa que prohíba la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios estableciendo de manera determinada cuales son los derechos excesivos o abusivos.

DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN: Universidad Técnica de Ambato

PROVINCIA: Tungurahua

CANTÓN: Ambato

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Marlon Israel Mayorga Idrovo

TELÉFONO: 0983569998

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Ciudadela 12 de Noviembre, calle Cerro Azul, número 79, cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

TIEMPO DE EJECUCIÓN: Doce meses

COSTO: 5.365 USD.

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Mediante una investigación profunda del fenómeno para determinar si las políticas normativas del Mandato Constituyente N° 8 resulta ser un agente vulnerador de los derechos colectivos de los trabajadores, se pudo evidenciar que existe escasa atención a la capacitación en las instituciones sujetas a la contratación colectiva, también se evidenció la percepción de los trabajadores sobre la revisión de contratos a los que deben estar subyugados.

Los Inspectores y servidores del Ministerio de Relaciones Laborales dominan el tema sobre la celebración y revisión de la contratación colectiva, pero no tienen claridad respecto a la supremacía con la que el Mandato Constituyente N° 8 interviene en estos actos.

Con el desarrollo de la propuesta y realizada la investigación se ha podido determinar cuáles son los principios y los derechos que se han vulnerado con la aplicación del Mandato constituyente N° 8, en cuanto a la disposición que permite la Revisión de Contratos Colectivos, transgrediendo los derechos o beneficios logrados por los trabajadores de una manera legal y que resulta contradictoria a los principios y fundamentos legales que establece la Constitución de la República del Ecuador y a los Tratados Internacionales a los cuales el estado se encuentra adherido.

Se requiere plantear una propuesta de reforma al Mandato Constituyente N° 8, así como también se demanda la implementación de artículos que afirmen el cumplimiento cabal de los contratos colectivos celebrados sin que se dé cabida a una revisión posterior a su celebración.

JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta formada sobre la base de una Reforma al Mandato Constituyente N° 8, en relación a la vulneración de los derechos colectivos de los trabajadores y la renuncia de beneficios que esto implica , nace como un recurso

de defensa sobre la valoración que tiene el trabajo de cada individuo dentro del Régimen Colectivo Laboral, por existir un Mandato inconstitucional que de forma parcial e injusta busca beneficiar; la dote intocable del empleador, con la aplicación de un mandato que entre sus párrafos posee una doble moral de justicia.

Con el uso de una norma que no precisa lo que en realidad es un beneficio excesivo, permite que la revisión de los contratos colectivos y la falta de capacitación y socialización de los mismos transgredan los derechos constitucionales, laborales y principios internacionales que el gobierno ha pregonado durante su turno.

Contradice de manera fáctica lo publicado por las promesas de índole política con la realidad de carente protección hacia los derechos de los trabajadores, que día a día luchan por ganarse su lugar en una sociedad que trabaja por el desarrollo y que tiene inseguridad sobre su estabilidad laboral, económica y familiar.

Hemos señalado los peligros que existen sobre la oscura revisión de contratos colectivos y las consecuencias que esta atañe a los derechos del trabajador, se ha señalado las debilidades que vive la sociedad con la emisión de mandatos constituyentes, que al final poseen más poder que la misma constitución y que tienen la facultad de dejar sin efecto a leyes que jerárquicamente se suponían investían.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Reformar el Mandato Constituyente N° 8 en disposición transitoria tercera y su disposición final tercera.

Objetivos Específicos:

- ❖ Elaborar el instrumento de reforma del mandato Constituyente N°8, en lo principal sobre la revisión de los contratos colectivos.
- ❖ Ampliar la capacitación, socialización y dialogo sobre los derechos y beneficios que de celebrar un contrato colectivo en la ciudad de Ambato.
- ❖ Socializar el contenido de la reforma y presentarlo ante la Asamblea Nacional.

ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La factibilidad que existe ante este trabajo de investigación es muy amplia; ya que se contó con la información y datos necesarios para seguir adelante con el tema; es importante recalcar la colaboración de los Jueces de la Unidad de lo Laboral y de Inspectores de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, Abogados en libre ejercicio profesional, y trabajadores de la ciudad de Ambato, a través de su contingente se ha logrado cumplir con una investigación minuciosa del tema propuesto.

Política: Los procesos de defensa garantista de los derechos laborales son generalmente dirigidas y dispuestas hacia los intereses políticos, la existencia de una norma que estipule derechos, beneficios y obligaciones debe ser emitida siempre con el fin de satisfacer el interés común, desde el punto de vista moral y humano, respetando los primordiales principios internacionales y constitucionales pro-trabajador.

Así el planteamiento de la reforma al Mandato Constituyente N° 8 deja expuesto el caduco método que ésta norma maneja y que ayudaría a combatir los abusos que pueden existir por parte de los empleadores, y de los legisladores que intervienen siempre a conveniencia personal, prevaleciendo de esta manera los principios del derecho laboral que permiten el desarrollo económico-social en nuestro país.

Social: Esta propuesta va dirigida a los ofendidos que forman parte del campo laboral contratados bajo una figura equivocada de control de derechos, a quienes voluntaria o involuntariamente se les violenta sus derechos: remuneraciones y retribuciones justas, trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, libertad de contratación, vulnera los principios establecidos en la ley que pregonan ser irrenunciables e intangibles.

Económico: Es factible su aplicación puesto que no se requiere de mucha inversión, por lo contrario al realizar la Reforma del Mandato constituyente N° 8, el Estado impedirá que se realicen gastos judiciales innecesarios, al evitar la renuncia y evasiones de las obligaciones laborales que acarrearía una revisión de Contratos Colectivos dando lugar al menoscabo de los derechos de los trabajadores; sin considerar la pérdida de tiempo por parte de los entes administrativos y judiciales, que bien podrían emplearlo en tramitar verdaderas problemáticas laborales.

Legal: La Constitución de la Republica contiene las iniciativas y la participación ciudadana, en este contexto se ha elaborado el texto pertinente que permitiría desarrollar el presente proyecto.

La aplicación de este trabajo está sujeto a lo establecido en el artículo 43 de la **Constitución Política del Ecuador (2008)** que expone lo siguiente: “El estado fomentará la participación ciudadana a través de sus instituciones en todos los niveles de gobierno mediante la asignación de fondos, becas educativas, créditos y otros, a fin de que, las organizaciones sociales realicen proyectos tendientes a formar a la ciudadanía con temas relacionados con derechos y deberes, de conformidad con la constitución y la ley.

FUNDAMENTACIÓN

Se debe considerar la problemática laboral existente en el Ecuador, ya que si bien es cierto Ecuador ha sido el precursor de la generación de normas de desarrollo laboral y económico que ha amparado sus leyes en el respeto de una

constitución garantista de derechos, sin embargo se han promulgado leyes un tanto ambiguas, cuando lo que se necesita es que las leyes sean claras, precisas y coherentes en cuanto al tratamiento de esta figura de contratación colectiva y revisión de contratos, por ello es necesaria la incorporación de un marco legal que contemple el cuidado de las revisiones contractuales fundadas en la existencia de “derechos excesivos” de una manera integral.

Después de lo citado a lo largo de los capítulos anteriores, los peligros emergentes de una revisión contractual inconstitucional sustentada en la exigencia de reconocer abusos de derechos por parte de los trabajadores, regulados por una normativa que viola la constitucionalidad y el orden jerárquico de las leyes ecuatorianas, existe la necesidad de colaborar con el Estado dentro del ordenamiento jurídico existente, mediante la creación de nuevas leyes destinadas a mejorar la administración de justicia en el Ecuador, con la finalidad de asegurar el derecho a retribuciones justas, trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, libertad de contratación y a la seguridad jurídica establecida en la Constitución de la República del Ecuador.

La investigación propuesta tiene un alto valor legal, fundamentada y respaldada por los principios recogidos en la Constitución de la República del Ecuador que garantizan el respeto al trabajo y a los trabajadores, además garantizan su aplicación oportuna mediante la presentación de un proyecto de ley, que permite una reforma, como lo establece el artículo 134 y siguientes del mismo cuerpo legal.

La Constitución de la República del Ecuador (2008):

Nuestra constitución determina que el estado es quien garantiza el derecho al trabajo, reconociéndolo en todas sus modalidades, ya sean ejercidas de manera autónoma o bajo relación de dependencia, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; convirtiéndose así en actores sociales productivos

Para la presentación de Proyectos de Ley el artículo 134 en su numeral quinto de

la Constitución plantea que la iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde a las y los ciudadanos que tengan libre goce de derechos políticos, así como a las organizaciones sociales que tengan respaldo del cero coma veinticinco por ciento de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral.

Como requisitos de los proyectos de ley Tenemos que deberán referirse a una sola materia y serán presentados ante la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional de manera motivada y presentando el articulado que se proponga así como la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían, caso contrario no se dará trámite al proyecto.

El proyecto deberá someterse a dos debates. La Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional, dentro de los plazos que establezca la ley, ordenará que se distribuya el proyecto a los funcionarios de la Asamblea y se difunda públicamente su extracto, y enviará el proyecto a la comisión que corresponda, que iniciará su respectivo conocimiento y trámite.

Quienes se sientan afectados o tengan interés en el proyecto podrán argumentar y exponer sus contradicciones o adherirse a las opiniones ante la comisión.

Una vez que se ha aprobado el proyecto de ley, la Asamblea lo enviará a la Presidenta o Presidente de la República quien lo sancionará u objetará fundamentando sus argumentos. Si el proyecto es sancionado o no existen objeciones en el plazo de treinta días de su recepción el o la Presidenta de la República lo promulgará en el Registro Oficial.

Cuando existe objeción al proyecto por parte del Presidente de la República de manera total, la Asamblea podrá volver a considerarlo solamente después de un año contado a partir de la fecha de la objeción. Transcurrido este plazo, la Asamblea podrá ratificarlo en un solo debate, pero con el voto favorable de las dos terceras partes de sus funcionarios, y posteriormente lo enviarán al Registro Oficial para su publicación.

Si la objeción fuera parcial, la Presidenta o Presidente de la República presentará un texto alternativo, que no podrá incluir materias no contempladas en el proyecto; igual restricción observará la Asamblea Nacional en la aprobación de las modificaciones sugeridas.

La Asamblea examinará la objeción parcial dentro del plazo de treinta días, contados a partir de la fecha de su entrega y podrá, en un solo debate, allanarse a ella y enmendar el proyecto con el voto favorable de la mayoría de asistentes a la sesión. También podrá ratificar el proyecto inicialmente aprobado, con el voto favorable de las dos terceras partes de sus funcionarios.

En ambos casos, la Asamblea enviará la ley al Registro Oficial para su publicación. Si la Asamblea no considera la objeción en el plazo señalado, se entenderá que se ha allanado a ésta y la Presidenta o Presidente de la República dispondrá la promulgación de la ley y su publicación en el Registro Oficial...(págs. .88, 89, 90).

**REFORMA AL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 EN SU
DISPOSICIÓN GENERAL CUARTA, TRANSITORIA TERCERA Y
FINAL TERCERA SOBRE LA REVISIÓN DE CONTRATOS
COLECTIVOS.**

LA ASAMBLEA NACIONAL



Considerando:

Que, En la necesidad de celebrar Contratos Colectivos Seguros en el Ecuador, se plantee las normas, reglas y pautas claras que puedan impedir los conflictos laborales.

Que, Es necesario sostener la equidad de derechos entre empleadores y trabajadores a través del cumplimiento de las normas constitucionales y las celebradas en convenios Internacionales.

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

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

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

Que, con la expedición y publicación de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente N°8 el 1 de mayo del 2008 y publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 336 del 6 de mayo del 2008, se ha vulnerado el orden jurídico estipulado en el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador desvalorizando de manera profunda el principio de la Supremacía Constitucional establecido en el artículo 424 del mismo cuerpo legal.

Que, se ha dejado sin valor los principios que garantizan una correcta aplicación de la ley, sustentado en los principios escritos por la OIT y en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador que corresponden a los numerales: **2.** Principio de Irrenunciabilidad e Intangibilidad de Derechos Laborales; **3.** Principio de favorabilidad a los trabajadores; **4.** Principio de a Igual Trabajo Igual Remuneración; **7.** Principio de Libertad de Asociación; **10.** Principio de Diálogo social; y **12.** De la mediación y arbitraje Principio y el principio de Libertad de Trabajo dentro de la Contratación Colectiva de Trabajo, acorde a lo establecido en el artículo 3 del Código de Trabajo.

En uso de sus atribuciones y facultades expiden las siguientes reformas dentro de: **REFORMA AL MANDATO CONSTITUYENTE N° 8 EN SU DISPOSICIÓN GENERAL CUARTA, TRANSITORIA TERCERA Y FINAL TERCERA SOBRE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS.**

Art 1.- DE LA REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS.- Queda prohibido en toda Contratación Colectiva: solicitar la revisión de cláusulas de los pactos o contratos celebrados, alegando que existe contenido de beneficios exagerados o abusivos; tampoco se contratará o firmará contrato obligatorio alguno, si no existe un diálogo sometido a las normas y estipulaciones establecidas en los Tratados Internacionales a los que se encuentre adherido el Ecuador y a las disposiciones constitucionales ante el Comité de Revisión de Contratos Colectivos y las partes contratantes.

En lo principal, no se considerarán beneficios exagerados o abusivos; las

cláusulas que traten acerca de:

- Indemnizaciones por cambio de empleador:
- Entrega gratuita de productos y servicios de la entidad

Lo dispuesto en este artículo se aplicará en todo tipo de institución, aun cuando dichos Contratos Colectivos estén financiados con recursos públicos.

Art.2.- En la Disposición Transitoria Tercera, luego del inciso segundo agréguese lo siguiente: “El proceso de revisión de Contratos Colectivos de Trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria se iniciará con la realización obligatoria del Diálogo Social, conforme lo establecido en el Art. 326 numeral 10 de la Constitución de la República, en el que participarán empleadores, empleados en su total presencia y las autoridades reguladoras de la Contratación colectiva para establecer al instante de la celebración del contrato, los excesos y privilegios que puede existir en la contratación sin que implique irrenunciabilidad de derechos a favor de los trabajadores, se hará de manera pública dentro del plazo de 120 días a partir de la fecha de vigencia de la presente Ley.

Queda sin validez legal el inciso cuatro de la misma disposición, por cuanto se debe aplicar el principio de reposición y la compensación de los derechos vulnerados de los trabajadores, así como también la disposición atenta contra la supremacía constitucional.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Deróguese el Decreto Ejecutivo N° 1701, en su parte, mediante el cual se reguló el Proceso de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo en el Sector Público, de 30 de abril del 2009, publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, en lo que trate sobre los la eliminación de cláusulas que contienen privilegios, beneficios desmedidos y

exagerados; deróguese el Decreto N° 225 de 18 de enero del 2010, publicado en el suplemento del Registro Oficial N° 123 del 4 de febrero del 2010, mediante el cual se reformó el Decreto Ejecutivo N° 1701; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente instrumento.

SEGUNDA.- Cámbiese el contenido de la Disposición final Tercera del Mandato Constituyente N° 8, por lo siguiente:

El Mandato Constituyente N° 8 será de cumplimiento obligatorio, siempre y cuando se haya determinado y sujetado a la aplicación de las normas dentro del respeto total de la Constitución y de los Tratados y Convenios Internacionales a los que se encuentra adherido el Ecuador, honrando los principios y derechos que garantizan el trabajo y sus beneficios, caso contrario se someterá a una revisión constitucional, y será susceptible de reclamo.

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

La presente Reforma al Mandato Constituyente N°8 en su disposición General Cuarta, Transitoria Tercera Y Final Tercera sobre la revisión de contratos colectivos., entrará en vigencia desde su publicación en el Registro Oficial.

Se dispone su difusión nacional para el pueblo ecuatoriano.

Dado y suscrito en la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha de la República del Ecuador a los veinte días del mes de Noviembre del 2014.

METODOLOGÍA OPERATIVA DE LA PROPUESTA

INDICADOR	SITUACIÓN ACTUAL	RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Concientización	Existe falta de socialización de las normas regulatorias de la contratación colectiva.	Que se reforme la ley en cuanto a la contratación colectiva y la revisión contractual para garantizar los derechos de los trabajadores.	Análisis profundo de los derechos vulnerados por el Mandato Constituyente N° 8, investigación social de interés por parte de los asambleístas.	Presidente Constitucional, Jueces de la Unidad de LO Laboral, ministerio de Relaciones Laborales, asambleístas.
Capacitación	Monitoreo, facilismo y un desinterés casi general.	Mejor aplicación de justicia, igualdad social y respecto íntegro de derechos constitucionales.	Estudios, encuestas, seguimientos a las causas; y, funcionarios con óptima capacitación.	Organismos nacionales, funcionarios, estudiantes y la sociedad en general.
Reforma	Mandato Constituyente N° 8, permite vulneración de derechos constitucionales y laborales de los trabajadores.	Cristalización de justicia, y conformidad del ordenamiento jurídico con lo determinado en la Constitución de la República del Ecuador.	Emitir la Ley Reformatoria al Mandato constituyente N° 8 a través de proyecto de Ley.	Asamblea Nacional.

Cuadro No. 21 Metodología operativa

Elaborado: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

Fuente: Marlon Israel Mayorga Idrovo.

ADMINISTRACIÓN

La Reforma al Mandato Constituyente N° 8 sobre la Revisión de Contratos Colectivos y la protección de los derechos de los trabajadores en su celebración, estará bajo la responsabilidad del investigador y la propuesta del tema será sometido rigurosamente lo dispuesto en la Constitución para llevar a cabo el proyecto.

La meta a conseguir es plantear la propuesta de tal forma que sea factible su presentación de manera práctica, pues no se la ha realizado con el fin de que repose en los archivos bibliográficos sino que se espera una posición ejecutable del plan.

PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Con el fin de comprobar el impacto y eficacia de la propuesta presentada, Se plantea la evaluación a la reforma y la forma de su implementación.

Se establece un tiempo de un año posterior a la implementación y la publicación oficial de la reforma para comprobar la eficacia de la aplicación del proyecto.

La presente evaluación permitirá obtener juicios certeros y concretos sobre el avance en la celebración de los contratos colectivos y la intervención favorable de las autoridades competentes, ésta será valorada continuamente, para resolver las observaciones a que esté sujeta y a las enmiendas a las que se expone para que termine en un desarrollo progresivo de la propuesta hasta a todos los involucrados dentro del proyecto jurídico Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

Abarca, L. (2001). *La responsabilidad civil constitucional del Estado y sus Instituciones*. Primera Edición, Corporación de estudios y publicaciones: Quito, Ecuador.

Abregu, M & Courtis, C. (1998). *La aplicación de los tratados Internacionales sobre Derechos Humanos por los tribunales*. Editorial Artes Gráficas Candil, Artes Gráficas Candil: Buenos Aires, Argentina

Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental actualizado*. Séptima Edición, Editorial Heliasta S.R.L: Buenos Aires - Argentina.

Cabanellas, G. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. (1987). Todos: I al VII, Vigésimo Quinta Edición revisada, actualizada y aplicada por Luis Alcalá-Zamora Castillo, Editorial Heliasta S.R.L: Buenos Aires: Argentina.

Carrillo, F. (2011). *Historia Del Derecho Colectivo del Trabajo*. Madrid- España.

Castro, C. (2012). *Avance y retroceso de las conquistas laborales en el contrato colectivo, según el derecho sindical en el Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Loja, Loja – Ecuador.

De Quiroz, B. (1932) .“*El Derecho Social*”. Reus, Madrid- España.

Diccionario Jurídico Espasa Calpe. (1999). Tomo único, Fundación Tomas Moro: Madrid, España, 1999.

Egas, J. (s.f). *Temas de Derecho Laboral*. Edino, 4ta. ED: Guayaquil- Ecuador.

Garicoa J. (2008). Equivocada utilización de los mandatos constituyentes. El Universo.

Jaramillo, A. (2001). *Introducción al Derecho*. Segunda edición corregida y actualizada, Padeleco Editores: Quito - Ecuador.

Mantilla, B. (1961). *Filosofía del Derecho*. Editorial Universidad de Antioquia

Organización Internacional del Trabajo. "OIT" (2012). *Convenio sobre la negociación colectiva*. Ginebra.

OIT. (1985), *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra.

Omeba Enciclopedia Jurídica. (1992). Tomo VIII, Editorial Driskill S.A.: Buenos Aires Argentina.

Ortega, R. (1998). *Introducción al Derecho*. Ediciones de la Universidad Técnica Particular de Loja, Primera Edición: Loja, Ecuador.

Pereira, (1984). *Derecho Procesal del Trabajo*. CONOSUR Editorial Jurídica. Edición de 1984: Santiago- Chile.

Registro oficial N° 118 (2013). Ediciones Legales: Quito – Ecuador.

Revista Internacional del Trabajo. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva* 37.Vólumen 119, num1

Symploké. (s.f). *Enciclopedia*; Ediciones electrónicas.

Tello, C. (2013) *Aspectos Relevantes del Mandato Constituyente*.

Torre, S. (2009). *Aplicabilidad jurídica del Mandato N. 8 dictado por el pleno de la asamblea constituyente, en el régimen legal del contrato colectivo de trabajo para el sector público en la legislación ecuatoriana*. (tesis de post grado). Universidad internacional SEK. Quito – Ecuador.

Vásquez, J. (2009). *Derecho Laboral Colectivo*. Primera edición 2009; Editorial Cevallos: Quito – Ecuador.

Zapata, F. (s.f). *Derechos Del Trabajo*. MARGA Editores, Tercera Edición

Zavala, E. (2010). *Derecho Constitucional y Argumentación Jurídica*. Quito – Ecuador.

Zorraquin, R. & Mouchet, C. (1978) *Introducción al Derecho*. Décima Edición Editorial Perrot: Buenos Aires, Argentina.

Cuerpos Legales:

Constitución de la República del Ecuador (2012). Ediciones Legales: Quito – Ecuador

Código de Trabajo. (2014). Ediciones Legales: Quito –Ecuador.

Mandato Constituyente N°8.

Decreto Ejecutivo N° 1701

Decreto N° 225

Linkografía

Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Concepto-De-Contrato-Colectivo-De-Trabajo/2814725.html>

<http://www.derechoecuador.com>.

www.abogadosdetalca.cl

www.buenatareas.com

ANEXOS

Anexos I.

Glosario de Términos.

Beneficios.- Bien hecho o recibido. Utilidad, provecho. Cultivo, explotación de los campos., árboles, etc. Producto de un espectáculo concedido a una persona, corporación, etc. (Enciclopedia Metódica Larousse, 1987, p.147).

Contrato.- Es un pacto oral o escrito entre las partes, por el que estas contraen obligaciones sobre un asunto determinado. Documento en que consta un acuerdo escrito. (Enciclopedia del Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, p.170).

Convencional.- Una convención es un conjunto de estándares, reglas, normas o criterios que son de aceptación general para un determinado grupo social. Frecuentemente toman el nombre de costumbres.

Contratación Colectiva.- La contratación de los trabajadores, cuando no se realiza en forma individual y directa, puede presentar dos modalidades, con frecuencia confundidas: el contrato colectivo de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2010, p.91).

Convenio.- Es el pacto o acuerdo. El convenio colectivo, es el acuerdo entre los asalariados y los empresarios para regular las condiciones laborales. (Enciclopedia Metódica Larousse, 1987, p.271).

Empleador.- Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina «trabajador» o empleado.

Gratificaciones.- Galardón y recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario. El concepto tiene importancia en derecho laboral, ya que la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona

por encima del salario y a título de recompensa o remuneración excepcional, lo haga voluntariamente o en virtud de práctica establecida.

Se ha discutido doctrinal y jurisprudencialmente acerca de la naturaleza jurídica de la gratificación; es decir, si ésta forma parte del salario o no. La tendencia más corriente se inclina a considerar que, si esa liberalidad patronal es excepcional, no tiene carácter salarial ni ocasiona derechos a favor del trabajador, pero que si es habitual y repetida, se reputa remuneración normal, exigible por su beneficiario y computable a todos los efectos (despido, preaviso, sueldo complementario, vacaciones) para determinar los derechos del trabajador. No debe confundirse la gratificación con la propina. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2010, p.76).

Legitimidad.- Cuando una norma jurídica es obedecida sin que medie el recurso al monopolio de la ley. Los requisitos que ha de cumplir una norma jurídica para ser legítima son tres: validez, justicia, y eficacia. Esta legitimidad se subdivide en dos: legitimidad formal y material. La formal se entiende como el correcto proceder de los órganos estatales con respecto a todos los procedimientos establecidos en el Ordenamiento Jurídico. La legitimidad material es aquel consenso (reconocimiento) del pueblo creado en aprobación de la ley creada o de la actuación gubernamental.

Legalidad.- El principio de legalidad o primacía de la ley es un principio fundamental conforme al cual todo ejercicio de un poder público debería realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas. Si un Estado se atiene a dicho principio entonces las actuaciones de sus poderes estarían sometidas a la constitución o al imperio de la ley.

Mandato.- Contrato en el que una de las partes (mandatario) se compromete a hacer alguna cosa o prestar algún servicio por cuenta y encargo de otra (mandante). Es un contrato consensual, naturalmente gratuito y unilateral, salvo que se pacte retribución. Debe diferenciarse del poder de representación como autorización para actuar frente a terceros vinculando al poderdante; puede el mandato servir de base al mismo pero son distintos.

Obrero.- Persona que tiene por oficio hacer un trabajo manual o que requiere esfuerzo físico como empleada de otra persona, en especial en una industria o en el sector de la construcción.

Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo.- Son las normas reglamentarias acordadas por representantes clasistas que, ostentando el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades en general a que se hayan de referir, tienen fuerza de ley, una vez aprobadas por la autoridad y las que se dan por incluidas en los contratos individuales de trabajo, sin que la sola voluntad de las partes puedan dejarlas sin efecto en perjuicio de los trabajadores.

La OIT lo define como: “Toda convención escrita, concluida por un cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo”. (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2010, p.276).

Reforma.- Se refiere al hecho o efecto de reformar. La modificación o cambio que se realiza con el fin de mejorar a través de correcciones, abandonando hábitos o comportamientos censurables. (Enciclopedia del Ministerio de Educación del Ecuador, 2010, p.601).

Trabajador.- Trabajador o trabajadora es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre.

Transferencia.- Paso o conducción de una cosa, de un punto a otro. Traslado. Entrega. Cesión. Traspaso. Enajenación. Transmisión de la propiedad o de la posesión. Remisión de fondos de una cuanta a otra, sea de la misma persona o de diferente... (Cabanellas de Torres, Guillermo, 2010, p.360).

Transmisión.- Declaración de algo a otro. Comunicación a distancia sin moverse los relacionados, enajenación. Cesión. Traspaso. Sucesión. Transferencia. Dejación o renuncia de un derecho.

Anexo II

Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS JUECES DE LAS UNIDADES DE LO
LABORAL, INSPECTORES DE TRABAJO Y EMPLEADOS SUJETOS A
CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

Objetivo: Establecer cómo el Mandato Constituyente N° 8 incide en los derechos colectivos de los trabajadores.

INSTRUCTIVO:

- Los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo académico de graduación.
- Lea detenidamente estas preguntas antes de seleccionar la respuesta.
- Marque con una (X) la respuesta.

DATOS GENERALES:

Edad: Género: Masculino Femenino

Cargo:.....

1. ¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8, vulnera derechos adquiridos por los trabajadores?

SI

NO

2. ¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 debería ser reformado parcialmente?

SI

NO

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

SI

NO

4. **¿Considera usted que en el procedimiento para determinar las cláusulas consideradas como excesos en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N° 8 se realiza un verdadero diálogo social?**

SI

NO

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

SÍ

NO

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

SÍ

NO

7. **¿Considera que la disposición final tercera del Mandato Constituyente N° 8 es autoritaria?**

SÍ

NO

8. **¿Cree usted que el Mandato Constituyente N° 8 en su disposición final tercera representa una norma sujeta a las garantías y principios constitucionales al establecer que no es susceptible de queja, demanda o reclamo alguno?**

SÍ

NO

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

SÍ

NO

10. ¿Conoce usted las disposiciones legales contenidas en el mandato constituyente N° 8?

SÍ

NO

11. ¿Está usted de acuerdo con que el Gobierno Nacional haya dispuesto la Revisión obligatoria de los Contratos Colectivos?

SÍ

NO

12. ¿Considera necesario que mediante una reforma se incorpore las regulaciones del Mandato Constituyente N° 8?

SÍ

NO

Observaciones:.....
.....