



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS  
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

**“El contrato colectivo en el sector público sobre la base de la sentencia  
009-10-SIN-CC del 9-09-10 de la Corte Constitucional”**

Trabajo de fin de carrera previo la  
obtención del título de Magíster en  
Derecho administrativo

**AUTOR:**

Alvarado Mendoza José Félix

**DIRECTOR:**

Burneo Valdivieso Julián Mauricio, Dr.

PORTOVIEJO-ECUADOR

2012

## Certificación

**Doctor**

Julián Mauricio Burneo Valdivieso

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado: “El Contrato Colectivo en el sector público sobre la base de la sentencia 009-10-SIN-CC del 9-09-10 de la Corte Constitucional” realizado por el profesional en formación **ALVARADO MENDOZA JOSÉ FÉLIX**, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

f) \_\_\_\_\_

## **Cesión de derechos**

Yo, **ALVARADO MENDOZA JOSÉ FÉLIX**, declaro ser el autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f) \_\_\_\_\_

**Autor: Alvarado Mendoza José Félix**

**Cédula: 1303543357**

## **AUTORÍA**

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva de exclusiva responsabilidad del autor.

---

**Alvarado Mendoza José Félix**

## **DEDICATORIA**

Primeramente a Dios, por la oportunidad y magnanimidad de vida otorgada en la cristalización de las metas que me ha permitido alcanzarlas.

A mi esposa ANA ISABEL, a mis hijos ÁNGEL JOSÉ, ÁNGEL JESÚS y ÁNGEL FAUSTO ALVARADO MENDIETA, que son mi propia existencia, por su comprensión, sacrificio y apoyo constante, a quienes con todo amor dedico el presente trabajo.

A mis padres, hermanas y hermano, por su permanente estímulo alentador, que me impulsaron a no claudicar y seguir adelante.

**José Félix**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica Particular de Loja y Escuela de Ciencias Jurídicas, por su valioso aporte académico que me ha permitido alcanzar un nuevo objetivo en mi formación profesional y personal.

A las magníficas y acreditadas enseñanzas impartidas por los tutores del postgrado en la Maestría de Derecho Administrativo.

Al Director de Tesis, por su loable labor orientadora y valiosa comprensión en la enseñanza para la culminación de la presente tesis.

A todos cuantos me pudieron orientar y apoyar en la ejecución del presente trabajo investigativo.

**José Félix Alvarado Mendoza**

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR .....	II
CESIÓN DE DERECHO .....	III
AUTORÍA .....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO .....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	14

## **CAPÍTULO I**

1.- DERECHO AL TRABAJO .....	16
1.1.- Antecedentes .....	16
1.1.1. Antecedentes del reconocimiento de garantías y derechos a favor del trabajador en el Ecuador.....	18
1.1.2.- Importancia del derecho del trabajador .....	20
1.1.3.- Derecho laboral colectivo .....	21
1.1.3.1.- Concepto.....	22
1.1.4.- Principios constitucionales .....	23

## **CAPÍTULO II**

2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	25
2.1. Definición de contrato de trabajo .....	25
2.2. Elementos del contrato de trabajo.....	26
2.3 Clases de contrato de trabajo.....	26
2.4. Contenido del contrato de trabajo .....	27

### **CAPÍTULO III**

3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....	27
3.1. Generalidades .....	27
3.1.1. Fundamentos y antecedentes .....	27
3.1.2.- Concepto de contrato colectivo .....	28
3.2- Contrato colectivo de trabajo en la legislación ecuatoriana .....	29
3.3.- Contrato colectivo de trabajo en la legislación comparada .....	29
3.4.- Características del contrato colectivo.....	31

### **CAPÍTULO IV**

4.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO CON LA NUEVA LEY DE REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVO .....	32
4.1. Evolución cronológica.....	33
4.2.- Criterios previstos en el decreto ejecutivo 1701 reformado por el decreto ejecutivo 225 .....	46
4.3. Criterios previstos en el decreto ejecutivo 1701 reformado por el decreto ejecutivo 225 posterior a la sentencia 009-10-SIN-CC.....	54

### **CAPÍTULO V**

5.- METODOLOGÍA.....	63
5.1- Modalidad de la investigación .....	63
5.2. Nivel de investigación.....	63
5.3- Métodos .....	64
5.4- Técnicas.....	64
5.5- Instrumentos .....	64
5.6- Población y muestra .....	64
5.6.1- Matriz de población y muestra .....	64



## CAPÍTULO VI

6. INVESTIGACIÓN DE CAMPO .....	65
6.1 Aplicación de encuesta ámbito de resultados .....	65
6.1.1 Encuesta primera .....	65
6.1.1.1 Cuadro uno.....	65
6.1.1.2 Gráfico uno.....	66
6.1.1.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico uno .....	66
6.1.2 Encuesta segunda.....	67
6.1.2.1 Cuadro dos.....	67
6.1.2.2 Gráfico dos .....	67
6.1.2.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico dos .....	68
6.1.3 Encuesta tercera .....	68
6.1.3.1 Cuadro tres.....	68
6.1.3.2 Gráfico tres.....	69
6.1.3.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico tres .....	69
6.1.4 Encuesta cuarta .....	69
6.1.4.1 Cuadro cuatro.....	70
6.1.4.2 Gráfico cuatro.....	70
6.1.4.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico cuatro .....	70
6.1.5 Encuesta quinta.....	71
6.1.5.1 Cuadro cinco .....	71
6.1.5.2 Gráfico cinco .....	72
6.1.5.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico cinco.....	72
6.1.6 Encuesta sexta.....	72
6.1.6.1 Cuadro seis .....	73
6.1.6.2 Gráfico seis .....	73
6.1.6.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico seis.....	74

6.1.7 Encuesta séptima.....	74
6.1.7.1 Cuadro siete.....	74
6.1.7.2 Gráfico siete.....	75
6.1.7.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico siete.....	75
6.1.8 Encuesta octava.....	75
6.1.8.1 Cuadro ocho.....	76
6.1.8.2 Gráfico ocho.....	76
6.1.8.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico ocho.....	76
6.1.9 Encuesta novena.....	77
6.1.9.1 Cuadro nueve.....	77
6.1.9.2 Gráfico nueve.....	77
6.1.9.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico nueve.....	78
6.1.10 Encuesta décima.....	78
6.1.10.1 Cuadro diez.....	79
6.1.10.2 Gráfico diez.....	79
6.1.10.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico diez.....	80
6.1.11 Encuesta décima primera.....	80
6.1.11.1 Cuadro once.....	80
6.1.11.2 Gráfico once.....	81
6.1.11.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico once.....	81
6.1.12 Encuesta décima segunda.....	81
6.1.12.1 Cuadro doce.....	82
6.1.12.2 Gráfico doce.....	82
6.1.12.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico doce.....	83
6.1.13 Encuesta décima tercera.....	83
6.1.13.1 Cuadro trece.....	83
6.1.13.2 Gráfico trece.....	84
6.1.13.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico trece.....	84

6.1.14 Encuesta décima cuarta .....	85
6.1.14.1 Cuadro catorce .....	85
6.1.14.2 Gráfico catorce .....	85
6.1.14.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico catorce .....	86
6.1.15 Encuesta décima quinta .....	86
6.1.15.1 Cuadro quince .....	86
6.1.15.2 Gráfico quince .....	86
6.1.15.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico quince .....	87
6.1.16 Encuesta décima sexta .....	87
6.1.16.1 Cuadro dieciséis .....	88
6.1.16.2 Gráfico dieciséis .....	88
6.1.16.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico dieciséis .....	88
6.1.17 Encuesta décima séptima .....	89
6.1.17.1 Cuadro diecisiete .....	89
6.1.17.2 Gráfico diecisiete .....	89
6.1.17.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico diecisiete .....	90
6.1.18 Encuesta décima octava .....	90
6.1.18.1 Cuadro dieciocho .....	91
6.1.18.2 Gráfico dieciocho .....	91
6.1.18.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico dieciocho .....	91
6.1.19 Encuesta décima novena .....	92
6.1.19.1 Cuadro diecinueve .....	92
6.1.19.2 Gráfico diecinueve .....	92
6.1.19.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico diecinueve .....	93
6.1.20 Encuesta vigésima .....	93
6.1.20.1 Cuadro veinte .....	94
6.1.20.2 Gráfico veinte .....	94
6.1.20.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico veinte .....	95

6.1.21 Encuesta vigésima primera .....	95
6.1.21.1 Cuadro veintiuno .....	95
6.1.21.2 Gráfico veintiuno .....	95
6.1.21.3 Análisis e interpretación cuadro y gráfico veintiuno.....	96

## **CAPÍTULO VII**

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	96
7.1 Conclusiones .....	97
7.2 Recomendaciones.....	98
7.3 Bibliografía .....	99

## RESUMEN

Investigación que tuvo por objeto determinar la situación normativa vigente que regula al contrato colectivo en el sector público posterior a la sentencia 009-10-SIN-CC que expidió la Corte Constitucional respecto de las demandas presentadas en contra del Decreto Ejecutivo 1701 que como consecuencia del Mandato Constituyente N° 8 expidiera el Presidente de la República posterior al proceso de revisión de los contratos colectivos en el sector público realizado por la Comisión Revisora creada por el ex Ministerio de Trabajo y Empleo; Decreto en el cual se establecieron los “criterios” que debían regular a esta institución del derecho laboral.

Se concluye, entre otros aspectos, que a pesar de la intención de pretender proscribir al contrato colectivo en el sector público, este se mantiene vigente pero sin la esencia de libertad de negociación que caracteriza a esta importante institución del derecho laboral.

Se plantea la concepción de un nuevo marco normativo de carácter orgánico que recoja este aspecto fundamental de la contratación colectiva reconocida en Convenios Internacionales ratificados por el Estado Ecuatoriano.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como punto de partida la preocupación que se planteó el investigador sobre el decreto ejecutivo numero 1701 el cual se expidió después de la revisión de los contratos colectivos del sector público efectuado por la Comisión Revisora de los Contratos Colectivos creada por el Ministerio de Trabajo en ese entonces, por lo cual, las organizaciones sindicales plantearon ante la Corte Constitucional una demanda de inconstitucionalidad, organismo que después de haber aplicado el procedimiento respectivo declaró mediante sentencia la inconstitucionalidad de varios artículos del indicado decreto 1701, haciendo presumir que, en el ámbito de los contratos colectivos del sector público, se podría llegar a recuperar o restablecer, al menos en un tiempo determinado, la vigencia de varias estipulaciones que a través de esta institución del derecho laboral se encontraban incorporadas en los mismos y, que por la vigencia del decreto ejecutivo 1701, habían sido declaradas nulas por parte del Presidente de la República, olvidándose los magistrados constitucionales, que al haberse modulado la sentencia en el tiempo y al haberse dispuesto a la Asamblea Nacional para que en el lapso de un año, expida la normativa que establezca el procedimiento y plazo para el proceso de revisión de los contratos colectivos en el sector público, se vulnera más de un principio constitucional del derecho al trabajo, como la libertad de contratación y negociación que se sustenta inclusive en la vigencia de Convenios Internacionales ratificados por el Estado Ecuatoriano.

La parte pertinente resolutive de la sentencia 009-SIN-CC, dice:

- 1.- Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido del Decreto Ejecutivo N° 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N° 457 del 30 de octubre del 2008, por ser contrario al principio de reserva de ley.
- 2.- Declarar la constitucionalidad del primer inciso del artículo 1; primer y segundo incisos del número 1.1 del artículo 1; primer inciso del artículo 2, y Disposición Transitoria Segunda del Decreto Ejecutivo N° 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, por no contravenir disposición constitucional alguna.

3.- Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido de los números 1.2, 1.2.7, 1.2.9, 1.2.10, 1.2.12, 1.2.14 del artículo 1; artículo 3 y 4, y Disposición Transitoria Primera del Decreto Ejecutivo N° 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, por cuanto vulneran principios de reserva de ley, previsto en el artículo 133 de la Constitución de la República.

4.- Conforme lo dispuesto en la presente sentencia y tomando en consideración las implicaciones que conlleva la revisión de los contratos colectivos para el Estado ecuatoriano y los trabajadores en su conjunto, los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad de los Decretos Ejecutivos N° 1396 y 1701 conforme el numeral anterior, se difieren por un plazo de 12 meses, en el cual la Asamblea Nacional expedirá la normativa que establezca el procedimiento y plazo para el proceso de revisión de los contratos colectivos.

La referida sentencia en nada resuelve las reformas que el Presidente de la República realizó al decreto 1701 con la expedición del decreto 225 en el momento que se encontraba en proceso de conocimiento de la Corte Constitucional.

En el Capítulo Uno se analiza aspectos relacionados con el derecho al trabajo, antecedentes históricos a partir de la revolución industrial, las distintas escuelas relacionadas con el mismo, el surgimiento de este derecho en el Ecuador y sus garantías a través de las primeras leyes laborales, la importancia del derecho al trabajo para la sociedad, para llegar posteriormente al concepto del derecho colectivo expuesto por varios tratadistas expertos en la materia y señalar los principios constitucionales en que se sustenta este derecho en el país.

En el Capítulo Dos se expone brevemente la concepción y definición del contrato de trabajo desde el ámbito individual, sus elementos, las distintas clases de contrato de trabajo y el contenido del mismo.

En el Capítulo Tres, se indica los aspectos relacionados con la metodología, modalidad y nivel de la investigación, los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la misma así como la muestra obtenida de la población investigada.

En la parte final, en los Capítulos Cuatro y Cinco se exponen tanto la investigación de campo como las conclusiones y recomendaciones realizadas respectivamente. En este último, se plantea, desde la óptica del presente trabajo investigativo, propuesta que la consideramos valedera a efectos de poder contribuir a delinear, desde el análisis jurídico de la normativa que rige en el Ecuador, la vigencia de la importante institución jurídica del Contrato Colectivo en el Sector Público.

## **CAPÍTULO I**

### **1.- DERECHO AL TRABAJO**

#### **1.1.- Antecedente**

La historia laboral reconoce que los gremios y corporaciones en la Edad Media, son el verdadero origen de las actuales asociaciones sindicales de trabajadores, puesto que fue en los talleres artesanales del medioevo, que se tenían los siervos o trabajadores artesanales, para ayudarse a transmitir conocimientos y capacitarse; igualmente fue un sistema que permitía ayudar a los "compañeros" en huérfanos, y sobre todo para defender sus intereses el olvido o el abuso del amo feudal.

“La Revolución Industrial determinó el nacimiento de diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.



Las Escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defienda por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El socialismo de Marx pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo.

Asimismo se condenó a la fijación de un salario insuficiente, sin un deber de estricta justicia, para el patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones rusa y mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los Trabajadores reivindicaran sus Derechos.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.”<sup>1</sup>

En el transcurso del siglo XX, las acciones laborales y cambios sociales tuvieron un gran protagonismo y lograron notoria atención y reconocimiento en los distintos Estado. Los principios del Derecho Laboral han sido reconocidos como una legislación especial y preferente, por afectar intereses de grupos humanos, dotándolos de normas de protección, ante un crecimiento galopante de Derechos aceptados en la legislación de los distintos países, especialmente desde la tercera década del siglo anterior.

### **1.1.1.- Antecedentes del reconocimiento de garantías y derechos a favor del trabajador en el Ecuador**

En el Ecuador a partir del año 1928, se dictan normas importantes para reconocer las Garantías y Derechos en favor de los trabajadores como son los de agremiación, coalición y huelga, todas ellas nuevas en nuestro medio, siendo precisamente en la Constitución de 1929 en donde se consagran por primera vez, los fundamentos del derecho laboral.

En México siguiendo los postulados y la filosofía de revolución, en la Constitución Federal de 1917, se reconoció derecho de asociación de los

---

<sup>1</sup>Germán Eduardo Cascante Castillo. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1999.

trabajadores y por supuesto huelga como medida de presión, constituyéndose en un país pionero en el derecho laboral en América Latina, con normas y principios de trascendencia, que han sido un referente para los países vecinos.

El régimen liberal Alfarista no logró destruir al gremialismo católico, al contrario este se fortaleció y consiguió el centro de Obreros Católicos (COC) que se fundó en 1906. Mientras tanto en Guayaquil, bajo la influencia de pensadores socialistas, que hace que la organización gremial sea radical, el cubano, Miguel Albuquerque de pensamiento liberal y amigo personal del General Eloy Alfaro, fue el propulsor de la formación de asociaciones obreras con tendencia socialista, en base a lo cual en 1905 se funda la Confederación Obrera del Guayas (COG), logrando agrupar a importantes sociedades gremiales como los "Hijos del Trabajo". En 1906 se fundó la Central Católica de Obreros del Guayas y en 1909 el Sindicato Ferroviario.

Posteriormente, el 3 de junio de 1936, en nuestro país se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo, con normas de protección para las uniones de trabajadores. Pero es a partir de la expedición del primer Código del Trabajo en 1938, en donde se reconocen y establecen las bases y fundamentos del derecho laboral colectivo con la libertad de asociación de los trabajadores. A partir de este año, los derechos sindicales y laborales tienen una gran evolución y desarrollo favorable para los trabajadores, producto también de la influencia de pensadores, juristas y dirigentes sindicales, que aplicando principios de tinte social, influyeron para la redacción de leyes, de manera que desde esa fecha, en las distintas Constituciones y codificaciones del Código Laboral, reconocieron nuevos beneficios y Garantías para las asociación gremiales y para los Trabajadores en general.

A partir de la Constitución política de 1967, en el Ecuador el Derecho Sindical logra un verdadero crecimiento ya que en ella se acogen los Principios del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la cual, se reconocen a las asociaciones profesionales de Trabajadores, características totalmente diferentes de las asociaciones privadas del derecho común y que determinan que deben estar

reguladas por normas especiales del derecho laboral debiendo ser Registradas en la Dirección General del Trabajo; de manera que, en el año 1969, se promulgaron las reformas pertinentes al Código del Trabajo, para la aplicación de esos principios.

Con los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, se establecieron ciertos límites a la contratación colectiva, sobre todo al monto de indemnizaciones de trabajadores del sector público, y se establecieron normas sobre la relación directa y bilateral, eliminando la intermediación y la contratación por horas. Precisamente es el mandato constituyente número 8 el que señala el antecedente para la expedición del decreto ejecutivo 1701 mediante el cual se establecieron los criterios que debían regir para la contratación colectiva en el sector público, pese a encontrarse vigente la nueva Constitución del Ecuador aprobada en el año 2008 que mantiene los principios laborales que han regulado Derecho Laboral Colectivo en el país.

### **1.1.2.- Importancia del derecho al trabajo**

“Lo principal es señalar la importancia del derecho al trabajo, la cual radica en la esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia sociales, vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida, es un carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, "o sea trabajando, con, y para los otros".<sup>2</sup>

El trabajo es la aplicación o ejercicio de las acciones humanas para la producción de algo útil, se identifica con la persona misma. Es también considerado como un bien del hombre, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que es una forma de realización del hombre como ser humano.

---

<sup>2</sup>Olea Manuel Alonso, Casas Baamon de María Emilia: Derecho del Trabajo, ed. Thomson Civitas (Aranzadi), 2006.

“El Derecho del Trabajo, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo existentes entre las unidades de producción, de bienes o prestación de servicios y los trabajadores, que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico”<sup>3</sup>.

El Derecho del Trabajo goza de autonomía porque es una disciplina jurídica que cuenta con autonomía jurídica, porque cuenta con un sistema normativo propio conformado por principios doctrinarios y una legislación especial independientes de las demás ramas del derecho que pudieran tratar de abarcarlo, autonomía científica, que está dada por el hecho de que sus instituciones pueden ser objeto de sistematización orgánica para lograr un orden de estudio homogéneo y extenso, y la autonomía didáctica. Se aprecia en el hecho que el Derecho del Trabajo puede ser objeto de estudio en forma separada de otras disciplinas jurídicas, permite que el Derecho del Trabajo sea materia de estudio en todas las Facultades de Derecho de las universidades e incluso se estudie en algunas Facultades de profesiones no jurídicas.

De aquello se desprende que la finalidad del Derecho del Trabajo, consista en propender alcanzar equiparar ese desequilibrio existente entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, procurando salvaguardar y amparar siempre a la parte más débil de dicha relación aunque manteniendo no siempre un carácter tuitivo sobre los primeros.

### **1.1.3.- El derecho laboral colectivo**

---

<sup>3</sup>Jovane Burgos Jaime Javier (2011). Manual de Derecho del Trabajo Panameño, Tomo I (Sección Individual). Panamá (República de Panamá): Editorial Cultural Portobelo.

**1.1.3.1.- Concepto.** Se concibe como Derecho Laboral Colectivo, al conjunto de normas laborales propias que permiten regular el funcionamiento de las asociaciones y organizaciones sindicales y los derechos que tienen éstas para intervenir en los conflictos colectivos y participar en representación de sus asociados en la negociación y suscripción de contratos colectivos.

Al respecto el doctor Julio César Trujillo, manifiesta que “es la parte del Derecho del Trabajo que con sus principios, normas e instituciones propias regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales; la celebración, contenido y efectos de los contratos colectivos; la prevención y solución de los conflictos colectivos, y la facultad y modalidad del derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la empresa y en la vida nacional.”<sup>4</sup>

Por su parte el mexicano Mario de la Cueva lo define como “el derecho del trabajo es la realización del derecho del hombre a la existencia y el derecho colectivo del trabajo es su envoltura creadora y aseguradora”<sup>5</sup>. Definición que la justifica aduciendo que se trata de un derecho protector, similar a una envoltura, y es instrumental ya que se convierte en un medio para alcanzar fines comunes de los trabajadores.

El profesor Rafael Caldera, al hablar del derecho colectivo, expresa que “es una sistematización diferente, aborda al contrato colectivo como fuente del derecho y separadamente trata del derecho sindical y de los conflictos colectivos de trabajo”<sup>6</sup>, criterio que determina una clara separación y diferenciación de esta parte del derecho laboral, del derecho individual, con el que se está de acuerdo ya que son notorias sus diferencias.

Del análisis de los, distintos conceptos y criterios, se encuentra que existe una clara separación entre las normas individuales y las colectivas de trabajo, al existir distintas

---

<sup>4</sup>Trujillo, Julio Cesar, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ediciones de la Universidad Católica 1979, p 40.

<sup>5</sup>De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Hno. México, 1963.

<sup>6</sup>Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Segunda Edición.

instituciones y actores, su estudio debe ser diferenciado, ya que no todas las normas y derechos colectivos son aplicables o benefician a todos los trabajadores, puesto que hay grupos de obreros y empleados que no son beneficiarios de los derechos sindicales y contratos colectivos, por el tamaño de la empresa especialmente y por la rama de actividad, como por ejemplo son excluidos los operarios de artesanía, los del servicio doméstico, empleados de oficinas de profesionales independientes, etc. Indudablemente existe un tronco común en los principios laborales, un cordón umbilical con el derecho individual, pero en su desarrollo se han ido separando por sus instituciones y normas.

#### **1.1.4.- Principios Constitucionales**

En la actual constitución de la República del Ecuador del 2008, en forma aislada (Arts. 33 y 325) y agrupada (Art. 326), encontramos los siguientes principios fundamentales del derecho laboral:

Trabajo y seguridad social, *“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”.*

Formas de trabajo y su retribución, *“El Estado garantizará el Derecho al Trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.*

Pleno empleo, *“El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”.*

Irrenunciabilidad e intangibilidad, *“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”*.

Indubio pro operario, *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”*.

Igualdad remunerativa, *“A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”*.

Higiene y salud laboral, *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*.

Riesgos del trabajo, *“Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”*.

Libertad de asociación, *“Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”*. *“El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección”*. *“Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización”*.



Diálogo social, *“Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos”.*

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

Solución de conflictos, *“Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”.*

Contratación colectiva, *“Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”*

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

## **CAPITULO II**

### **2.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

#### **2.1.- Definición de contrato de trabajo**

Cuando se hace referencia al término contrato, se considera que la relación laboral se origina y se rige por un negocio jurídico, cuando en definitiva, surge por el hecho objetivo de la realización del trabajo ajeno y dependiente, cumplido por el beneficio de la retribución económica. Mario de la Cueva al respecto dice: ". De acuerdo a la

naturaleza de derecho-realidad del Derecho de Trabajo, los documentos no cuentan frente a los datos de realidad."<sup>7</sup>

Las referencia citada lleva a comprender que, al referirse al contrato se aborda a la síntesis de la evolución del derecho y las leyes laborales de protección al trabajador, en su realidad social y económica, circunscrita en el modo de producción capitalista, lo que obligó a los Estados políticos a formular un ordenamiento que garantice la convivencia en la nueva estructura social.

En los actuales tiempos, uno de los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo se refiere a la relación de trabajo y su categorización, quedando en segundo plano las convenciones contractuales formales. Es decir que, cuando falta el contrato de trabajo, son las normas del Código Laboral las que regulan las relaciones y finalmente en caso de contratos nulos, se aplican las mismas regulaciones legales, para satisfacer los derechos provenientes del trabajo cumplido, para recibir la recompensa.

## **2.2.- Elementos del contrato de trabajo**

Según lo que determina nuestro Código del Trabajo, se deduce que los elementos del contrato son: las partes contratantes; el objeto (servicios lícitos); la dependencia; la remuneración; y, el plazo, debiéndose considerar además que el contrato de trabajo genera una vinculación, entre las partes interesadas, que se realizan en el tiempo, a la que se denomina relación de trabajo.

## **2.3.- Clases de contrato de trabajo**

---

<sup>7</sup>DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Hno., México.

Lo que determina nuestra legislación le da especial importancia a los aspectos y obliga a que celebren por escritos los contratos siguientes: los de plazo mayor a un año; los que requieren conocimientos técnicos o de arte; los de una profesión determinada; los de obra cierta en que la mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales; los eventuales, ocasionales y de temporada; y, los a destajo, prueba, aprendizaje, enganche y de equipo. Estos contratos se deben celebrar en el domicilio del Trabajador, puede ser mediante instrumento público o privado.

#### **2.4.- Contenido del contrato de trabajo**

El contenido del contrato de trabajo debe enmarcarse a aspectos como: la clase de trabajo; la manera de ejecutarse; por unidades de tiempo o de obra; el lugar que debe ejecutarse el trabajo o la obra; el plazo; la cuantía y la forma de pago; las sanciones y la forma de determinarlas; las garantías; y, las formas de terminar la relación de trabajo. Dichos contratos deben ser registrados en la Inspección del Trabajo de la misma jurisdicción, y puede conferirse copias a quien lo solicite.

### **CAPITULO III**

#### **3.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

##### **3.1.- Generalidades**

##### **3.1.1.- Fundamentos y antecedentes**

A la contratación colectiva se la encuentra ubicada dentro de los mecanismos de solución y terminación de los conflictos, no porque esta sea una institución destinada a concluir conflictos, si no porque con ella generalmente llegan a su fin o a su desenlace

las controversias colectivas de trabajo. La negociación de nuevas situaciones y condiciones de trabajo es más directa, la suscripción del respectivo contrato demuestra el avenimiento y la satisfacción de los correspondientes intereses, consecuentemente de la etapa conflictiva.

Cabe entonces hacer un enfoque de esta situación netamente laboral para ubicarla en nuestro conocimiento. Según estudios hechos por tratadistas laborales, el convenio o contratación colectiva tuvo su origen en la segunda mitad del siglo en Inglaterra, país que en el siglo pasado experimentó un auge industrial muy importante, colocándose como un eje de la economía mundial. El contrato colectivo nació como una reacción obrera de las reclamaciones introducidas por las empresas en las relaciones laborales; y, como objeto fundamental de las asociaciones profesionales.

### **3.1.2.- Concepto de contrato colectivo**

“Es la convención colectiva de trabajo, un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones patronales por una parte con un solo patrón por otra, para regular las condiciones de trabajo que se aplicaran en determinadas regulaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de la paz social entre las partes de la convención”<sup>8</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, en un manual sobre las negociaciones colectivas define que "Contrato Colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones del trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de empleadores por una parte; y, por otra parte, varias organizaciones representativas de trabajadores, en ausencia de tales organizaciones, los representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados

---

<sup>8</sup> KROTOSCHIN, Ernesto, Derecho del trabajo, pág. 245.

por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”<sup>9</sup>.

### **3.2.- Contrato colectivo de trabajo en la legislación ecuatoriana**

En la legislación ecuatoriana encontramos una definición que guarda armonía con la concepción anotada de la OIT. Al efecto, en el Art. 220 del Código del Trabajo se indica que "Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a los cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto"

### **3.3.- Contrato colectivo de trabajo en la legislación comparada**

Dada la importancia que tiene esta institución jurídica, tenemos que al igual que en el caso de la legislación nacional, la figura legal del contrato colectivo se encuentra también conceptualizada en otros países como en los casos de Bolivia, Chile, Perú, Colombia y Venezuela, en la forma como se indica a continuación:

Bolivia, "Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamento".

Chile, "Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneración por un tiempo determinado".

---

<sup>9</sup>OIT, estudios corporativos de las legislaciones de trabajo de los países del grupo andino.

Perú, “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1.- Garantiza la libertad sindical.

2.- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga”.

Colombia, “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho”.

Venezuela, “Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.

Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes”.<sup>10</sup>

### **3.4.- Características del contrato colectivo**

Del análisis realizado a las definiciones transcritas, especialmente de las disposiciones legales que rigen en nuestro país, se puede establecer los siguientes aspectos que determina las características del contrato colectivo de trabajo:

*Partes contratantes*, aquellas que han de intervenir en su celebración, por una

---

<sup>10</sup><http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/huelga.html#cit>

parte el empleador individualmente o varios empleadores asociados o una asociación de empleadores; y, por la otra los trabajadores necesariamente vinculados en una asociación profesional o varias organizaciones profesionales, legalmente constituidas y registradas por las autoridades del trabajo.

*Objeto*, Lograr un acuerdo para regular o mejorar las condiciones que regirán en lo posterior las relaciones de trabajo 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 de una empresa, o puede ser 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 el grupo de empleadores.

*Vigencia*, característica especial es la vigencia y duración del contrato colectivo, puesto que a pesar de que el plazo termine, el contrato tiene vigencia hasta la suscripción del siguiente contrato, en todo caso diremos que este contrato es de tracto sucesivo, es decir, para muchos autores es un solo contrato que se lo revisa periódicamente y se adoptan nuevas condiciones, pero sigue vigente hasta que tengan lugar las causales de terminación establecidas en los artículos 239 y 250 del Código del Trabajo, en concordancia con el Art. 169 del mismo cuerpo legal y por la organización sindical.

## **CAPITULO IV**

### **4.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO**

#### **DESPÚES DE LA NUEVA LEY DE REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**



## 4.1 Evolución cronológica

La vigencia del contrato colectivo en el país ha sido objeto de un continuo proceso de normativas limitante en cuanto a la forma y contenido del mismo, situación por la cual se podría indicar que la esencia de la libertad de contratación se la ha ido minando a tal punto que en la actualidad la misma se encuentra atada a disposiciones legales que han tendido a su proscripción.

Este proceso involutivo, de forma general y sucinta se lo puede reseñar:

Ley 133 de 1991 (Gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos), considerada como la primera norma de carácter legal que inicia el proceso de conculcación de libre sindicación y del derecho de negociación. Incrementa al doble el número de trabajadores para la conformación de sindicatos (de 15 a 30); descarta el derecho a la huelga solidaria; implementa el trabajo maquilado (no se puede formar sindicatos); el trabajo por horas. Establece la conformación del Comité Único para negociar contratos colectivos en el sector público.

Reformas Constitucionales (Gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén), mediante las cuales se limitó la contratación colectiva en el sector público únicamente a las instituciones o entidades estatales cuyas funciones pudieran ser asumidas en todo o en parte por el sector privado. Con estas reformas una gran mayoría de trabajadores del sector público, que se encontraba organizado y sujeto a la contratación colectiva, fueron cambiados de régimen laboral al pasarlo al marco del servicio público y como tal, quedaron excluidos de la contratación colectiva.

Ley que regula la Finanzas del Sector Público (Gobierno del Dr. Jamil Mahuad), mediante la cual se implementa un rígido procedimiento para la suscripción de contratos colectivos en el sector público, estableciéndose limitantes externos a las partes que intervienen en negociación, tales como el requisito de

pronunciamientos favorables del Procurador General del Estado (no rige actualmente) y del pronunciamiento del Ministerio de Finanzas para el registro del contrato colectivo; la determinación de responsabilidades civiles, administrativas y penales para los funcionarios que no se enmarcaran en dichas disposiciones.

Ley para la Transformación económica del Estado (Gobierno del Dr. Gustavo Noboa Bejarano), que implementa una serie de disposiciones legales respecto a la negociación colectiva, fundamentalmente en el sector público. Se establece el Consejo Nacional de Remuneraciones (CONAREM), que reguló los salarios y remuneraciones del sector público; implementó la “poli funcionabilidad” (declarada inconstitucional), permitió la tercerización, la intermediación laboral y el trabajo por horas (estas últimas proscritas por el Mandato Constituyente N° 8).

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público -LOSSCA- (Gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez), mediante la cual se pretendió encasillaren el ámbito y aplicación de la misma, tanto a “servidores” como “obreros” del sector público, para de esa forma acabar con el derecho de negociación colectiva, aspecto que fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional de ese entonces. Con la vigencia de la referida ley, se dio otra regresión en la limitación de la libertad de sindicalización y del derecho de negociación colectiva. Se establece la Secretaría Nacional de Remuneraciones del Sector Público, -SENRES- la misma que ente otras atribuciones, ejercía la potestad legal de fijar los techos remunerativos anuales dentro de los cuales se podía realizar la negociación colectiva en el sector público (derogada por la Ley del Servicio Público –LOSEP-).

Mandatos Constituyentes números 2, 4 y 8 (Asamblea Nacional Constituyente de Plenos Poderes), establecieron regulaciones y limitaciones a los contratos colectivos que se encontraban vigentes a la fecha de su expedición. Entre otras, a las indemnizaciones por retiros voluntarios (mandato 2); por despidos intempestivos (mandato 4); y el proceso de “revisión” de los contratos colectivos que se encontraban vigentes a esa fecha así como la disposición de que el ejecutivo expida norma regulatoria que sustente la contratación colectiva (mandato 8).

Decreto Ejecutivo 1701 (Gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado), mediante el cual se establecieron los “*criterios*” que deben regir para la contratación colectiva en el sector público. Los criterios que respecto de la contratación colectiva del sector público se expidieron mediante el indicado decreto ejecutivo son:

*“Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:*

*1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.*

*Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.*

*La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES.*

*1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:*

*1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.*

*1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.*

*1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.*

*1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.*

*1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.*

*1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo. Se reconocerá únicamente los beneficios económicos que se estipulen en el caso de renuncia para acogerse a la jubilación por vejez del IESS, siempre que el valor no sobrepase el límite establecido en el Mandato Constituyente No. 2.*

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

*1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.*

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

*1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.*

*1.2.11 Permisos sindicales a tiempo completo, permanentes y remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen, de hasta diez días al mes, que no serán acumulables y con la aclaración que siendo una facultad discrecional de la parte empleadora del sector público, estos permisos se regularán y concederán siempre y cuando no afecten sus actividades.*

*1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.*

*1.2.13 Pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales.*

*1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.*

*1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones.*

*1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.*

*1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) y el inciso final de la Disposición General Tercera de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Los incrementos salariales se sujetarán a las resoluciones que para el efecto dicte la SENRES, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas. Deberá aplicarse el principio de imputabilidad de los incrementos de la SENRES a los acordados en la contratación colectiva.*

*1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.*

*1.2.19 Pago de gratificaciones, bonificaciones y entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios institucionales, sindicales y por días del trabajador.*

*1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud.*

*1.2.21 Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.*

*Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.*

*En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los mandatos constituyentes números 2, 4, 8, su reglamento de aplicación, este decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.*

*Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.*

*Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto*

*ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.*

*Art. 5.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, conflictos colectivos de trabajo y sentencias de los tribunales de Conciliación y Arbitraje y Superior de Conciliación y Arbitraje referente a contratación colectiva, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo”.*

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*PRIMERA.-Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.*

*SEGUNDA.-La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio.*

### **DISPOSICIÓN FINAL**

*De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los señores ministros de Trabajo y Empleo y de Finanzas y el Secretario Nacional Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, en lo que les corresponda.*

Decreto Ejecutivo 225 (Gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado), mediante el cual se reforma el decreto ejecutivo 1701. Las disposiciones del indicado decreto reformatario son:

*Art. 1.- Sustitúyase el inciso final del número 1.1 del Art. 1, por el siguiente:*

*"La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.*

*Las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación."*

*Art .2.- A continuación del número 1.1 del Art. 1, agréguese los siguientes:*

*"1.1.1 Parámetros de clasificación de servidores y obreros*

*1.1.1.1.- Para efectos de la aplicación de lo previsto en este decreto, serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el número 16 del Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.*

*1.1.1.2.- Las personas que desempeñen funciones de Jefatura al realizar actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública.*

*1.1.1.3.- Las personas que realizan funciones de supervisión prioritariamente de nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública, los demás supervisores se regirán por las normas del Código de Trabajo.*



1.1.1.4.- *Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.*

1.1.1.5.- *Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este Decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la administración pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este Decreto Ejecutivo, con los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma Institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.*

1.1.1.6.- *Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda."*

*Art. 3.- En el número 1.2.3 del Art. 1 luego de la palabra "empleador", agréguese la frase "cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador".*

*Art. 4.- Al final del número 1.2.4 del Art. 1 agréguese lo siguiente:*

*"Los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino.*

*Los ex servidores públicos o jubilados de las entidades del sector público que hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar, ya sea de los Fondos Privados de Jubilación Complementaria o de Cesantía, bajo cualquier denominación que éstos tuvieran, o directamente del presupuesto institucional, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, en adelante transferencia solidaria, con cargo a su respectivo presupuesto institucional o Presupuesto General del Estado de ser el caso, en los montos y con las limitaciones establecidas en éste Decreto.*

*Las transferencias solidarias se calcularán en base a la pensión que venía percibiendo el beneficiario jubilado a diciembre de 2008 y considerando los siguientes criterios: para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar.*

*Para aquellas pensiones jubilares superiores a un salario básico unificado e inferiores a una canasta básica familiar, la transferencia solidaria será el valor equivalente a un salario básico unificado más el monto correspondiente al 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.*

*En los casos que la pensión jubilar supere la canasta básica familiar, la transferencia solidaria se limitará a un salario básico unificado más el 70% de la diferencia entre la canasta básica familiar y el salario básico unificado."*

*Art. 5.- Al final del número 1.2.5 del Art.1 agréguese lo siguiente:*

*"Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores, dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme al numeral 1.2.17 de este decreto;"*

*Art. 6.- Sustitúyase el número 1.2.6 del Art.1 por el siguiente:*

*"1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos en caso que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes números 2 y 4. Para el caso de*

*jubilación deberán previamente haber cumplido con los requisitos establecidos en las leyes;"*.

*Art. 7.- Sustitúyase el número 1.2.8 del Art. 1 por el siguiente:*

*"1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa. Se excluirán únicamente los beneficios generados en alimentación, transporte y salud, amparados por los contratos colectivos y con los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de subsidios entregados a los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público relacionados con la actividad propia de la institución, estos podrán ser compensados vía incremento de la remuneración, previo al estudio técnico que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando esta eliminación haya afectado los ingresos permanentes de los trabajadores que no sean considerados como excesivos en relación a una remuneración justa;"*.

*Art. 8.- Sustitúyase el número 1.2.11 del Art.1 por el siguiente:*

*"1.2.11 Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso;"*.

*Art. 9.- Sustitúyase el número 1.2.13 del Art. 1 por el siguiente:*

*"1.2.13 Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales. Los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores en forma individual, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada. Estos valores una vez mensualizados no excederán en total el monto de un salario mensual básico unificado;"*.

*Art.10.- En el número 1.2.15 del Art.1, luego de la frase: "operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones" agréguese la frase: ", y por turnos rotativos realizados de forma permanente donde parte de éstos se realicen durante la jornada nocturna;"*.

*Art. 11.- Al final del número 1.2.16 del Art.1 replácese el punto y coma por punto y agréguese lo siguiente: "El empleador no podrá exigir a los trabajadores del sector público que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley;"*.

*Art. 12.- Sustitúyase el número 1.2.17 del Art.1 por el siguiente:*

*"1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Para la suscripción del contrato colectivo se requerirá el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Para el efecto se aplicará el artículo 28 de la Ley de Modernización reformado;"*.

*Art. 13.- En el número 1.2.18 del Art. 1, añádase un nuevo inciso que diga:*

*"Sin perjuicio de lo anterior, los subsidios de antigüedad y familiar se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes. Para el cálculo de estos subsidios se considerará el tiempo de servicio del trabajador desde la fecha de unificación de su remuneración y serán pagados únicamente desde el mes de vigencia de este decreto ejecutivo en adelante. Para este efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.2.17 de este decreto.*

*Los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados en dinero, salvo en aquellos sitios en los cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales.*

*En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo;"*.

*Art. 14.- Sustitúyase el número 1.2.19 del Art.1 por el siguiente:*

*"1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador;"*.

*Art. 15.- Sustitúyase el número 1.2.20 del Art.1 por el siguiente:*

*"1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública; y,".*

*Art.16.- Al final del número 1.2.21 del Art.1 agréguese lo siguiente: "Las organizaciones sindicales de cada institución, de común acuerdo podrán designar a una persona para que realice veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal."*

*Art .17.- Sustitúyase el Segundo inciso del artículo 2 por el siguiente:*

*"En lo atinente a derechos adquiridos, éstos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación y este decreto."*

*Art. 18.- Sustitúyase el Art. 5 por el siguiente:*

*"Art. 5.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo."*

*Art. 19.- A continuación del Art. 5, agréguese el siguiente:*

*"Art. 6.- Las cláusulas o artículos de los contratos colectivos no contemplados en las prohibiciones o supresiones de este decreto ejecutivo, se mantendrán inalterables y continuarán vigentes sin ninguna restricción, salvo que las partes de común acuerdo las modifiquen."*

Sentencia 0019-10-SIN-CC. (Corte Constitucional), adoptada por la Corte Constitucional el 09 de septiembre del 2010, a través de la cual, se ratifica la vigencia no solamente de las disposiciones declaradas constitucionales del referido decreto sino de la institución jurídica del contrato colectivo en el sector público pese a todas las limitaciones legales al que ha sido sometido.

Estimo necesario dentro del presente trabajo investigativo, en este acápite, poder señalar, de una forma codificada, como quedaron en primer lugar, las disposiciones del decreto ejecutivo 1701 con las disposiciones reformativas introducidas al mismo por el decreto ejecutivo 225; y en segundo lugar, como quedaron las indicadas disposiciones del decreto ejecutivo 1701 reformado con la expedición de la sentencia 009-SINS-CC por la Corte Constitucional.

#### **4.2 Criterios previstos en el decreto ejecutivo 1701 reformado por el decreto ejecutivo 225**

Una vez introducidas las reformas en decreto ejecutivo 1701 en base a lo dispuesto en el decreto ejecutivo 225, los criterios que regían hasta ese momento con el aludido decreto reformado quedaron establecidos de la manera siguiente:

Art. 1.-La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1.De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

“La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.”

#### PARÁMETROS DE CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES Y OBREROS

1.1.1.- Para efectos de la aplicación de lo previsto en este decreto, serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el número 16 del Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.

1.1.2.- Las personas que desempeñen funciones de Jefatura al realizar actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la Administración Pública.

1.1.3.- Las personas que realizan funciones de supervisión prioritariamente de nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública, los demás supervisores se regirán por las normas del Código de Trabajo.

1.1.4.- Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.

1.1.5.- Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la Administración Pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este decreto ejecutivo, con los límites establecidos en los mandatos constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.

1.1.6.- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo.

En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda.”

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.



1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador “cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador”.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.

“Los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino.

Los ex servidores públicos o jubilados de las entidades del sector público que hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar, ya sea de los Fondos Privados de Jubilación Complementaria o de Cesantía, bajo cualquier denominación que estos tuvieran, o directamente del presupuesto institucional, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, en adelante transferencia solidaria, con cargo a su respectivo presupuesto institucional o Presupuesto General del Estado de ser el caso, en los montos y con las limitaciones establecidas en este decreto.

Las transferencias solidarias se calcularán en base a la pensión que venía percibiendo el beneficiario jubilado a diciembre de 2008 y considerando los siguientes criterios: para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar.

Para aquellas pensiones jubilares superiores a un salario básico unificado e inferiores a una canasta básica familiar, la transferencia solidaria será el valor equivalente a un salario básico unificado más el monto correspondiente al 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.

En los casos que la pensión jubilar supere la canasta básica familiar, la transferencia solidaria se limitará a un salario básico unificado más el 70% de la diferencia entre la canasta básica familiar y el salario básico unificado.”

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

“Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores, dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme al numeral 1.2.17 de este decreto;”.

“1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos en caso que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes números 2 y 4. Para el caso de jubilación deberán previamente haber cumplido con los requisitos establecidos en las leyes;”.

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

“1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa. Se excluirán únicamente los beneficios generados en alimentación, transporte y salud, amparados por los contratos colectivos y con los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de subsidios entregados a los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público relacionados con la actividad propia de la institución, estos podrán ser compensados vía incremento de la remuneración, previo al estudio técnico que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando esta eliminación haya afectado los ingresos permanentes de los trabajadores que no sean considerados como excesivos en relación a una remuneración justa;”.

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

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

“1.2.11 Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes.

Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso;”.

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

“1.2.13 Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales. Los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores en forma individual, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada. Estos valores una vez mensualizados no excederán en total el monto de un salario mensual básico unificado;”.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

“1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones y por turnos rotativos realizados de forma permanente donde parte de estos se realicen durante la jornada nocturna;”.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.

“El empleador no podrá exigir a los trabajadores del sector público que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley;

“1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Para la suscripción del contrato colectivo se requerirá el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Para el efecto se aplicará el artículo 28 de la Ley de Modernización reformado;”.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.

“Sin perjuicio de lo anterior, los subsidios de antigüedad y familiar se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes. Para el cálculo de estos subsidios se considerará el tiempo de servicio del trabajador desde la fecha de unificación de su remuneración y serán pagados únicamente desde el mes de vigencia de este decreto ejecutivo en adelante. Para este efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.2.17 de este decreto.

Los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados en dinero, salvo en aquellos sitios en los cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo;”.

“1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador;

“1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública; y.”

1.2.21 Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

“Las organizaciones sindicales de cada institución, de común acuerdo podrán designar a una persona para que realice veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal”.

Art. 2.-La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

“En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación y este decreto”.

Art. 3. A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

“Art. 5.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo”.

“Art. 6.- Las cláusulas o artículos de los contratos colectivos no contemplados en las prohibiciones o supresiones de este decreto ejecutivo, se mantendrán inalterables y continuarán vigentes sin ninguna restricción, salvo que las partes de común acuerdo las modifiquen”.

#### **4.3 Criterios previstos en el decreto ejecutivo 1701 reformado por el decreto ejecutivo 225 posterior a la sentencia 009-10-SIN-CC**

Finalmente, con la sentencia 009-10-SIN-CC mediante la cual la Corte Constitucional resolvió las distintas demandas de inconstitucionalidad que se plantearon en contra del tantas veces mencionado decreto 1701, a criterio personal, estimo se la debe considerar en dos aspectos a saber, por una parte, mantiene la línea segregacionista y regresiva en cuanto a la limitación que se ha venido ejerciendo sobre dicha institución; y por otra, mantiene la vigencia de la misma en el sector público.

Con lo resuelto por la indicada Corte Constitucional cuando declara la inconstitucionalidad con efecto diferido de los números 1.2, 1.2.7, 1.2.9, 1.2.10, 1.2.12, 1.2.14 del artículo 1; artículo 3 y 4, y Disposición Transitoria Primera del Decreto Ejecutivo N° 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, los indicados criterios que rigen la contratación colectiva en el sector público contenidos por el decreto 1701 modificado por el 225 y por la sentencia precisada, han quedado previstos de la manera siguiente:

Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

“La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.”

## PARÁMETROS DE CLASIFICACIÓN DE SERVIDORES Y OBREROS

1.1.1.- Para efectos de la aplicación de lo previsto en este decreto, serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el número 16 del Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen

parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.

1.1.2.- Las personas que desempeñen funciones de Jefatura al realizar actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la Administración Pública.

1.1.3.- Las personas que realizan funciones de supervisión prioritariamente de nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública, los demás supervisores se regirán por las normas del Código de Trabajo.

1.1.4.- Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.

1.1.5.- Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la Administración Pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este decreto ejecutivo, con los límites establecidos en los mandatos constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma institución para efectos del



cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.

1.1.6.- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo.

En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda.”.

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador “cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador”.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.

“Los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino.

Los ex servidores públicos o jubilados de las entidades del sector público que hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar, ya sea de los Fondos Privados de Jubilación Complementaria o de Cesantía, bajo cualquier denominación que estos tuvieran, o directamente del presupuesto institucional, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, en adelante transferencia solidaria, con cargo a su

respectivo presupuesto institucional o Presupuesto General del Estado de ser el caso, en los montos y con las limitaciones establecidas en este decreto.

Las transferencias solidarias se calcularán en base a la pensión que venía percibiendo el beneficiario jubilado a diciembre de 2008 y considerando los siguientes criterios: para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar.

Para aquellas pensiones jubilares superiores a un salario básico unificado e inferiores a una canasta básica familiar, la transferencia solidaria será el valor equivalente a un salario básico unificado más el monto correspondiente al 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.

En los casos que la pensión jubilar supere la canasta básica familiar, la transferencia solidaria se limitará a un salario básico unificado más el 70% de la diferencia entre la canasta básica familiar y el salario básico unificado.”.

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

“Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores, dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme al numeral 1.2.17 de este decreto;”.

“1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos en caso que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes números 2 y 4. Para el caso de jubilación deberán previamente haber cumplido con los requisitos establecidos en las leyes;”.

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

“1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa. Se excluirán únicamente los beneficios generados en alimentación, transporte y salud, amparados por los contratos colectivos y con los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de subsidios entregados a los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público relacionados con la actividad propia de la institución, estos podrán ser compensados vía incremento de la remuneración, previo al estudio técnico que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando esta eliminación haya afectado los ingresos permanentes de los trabajadores que no sean considerados como excesivos en relación a una remuneración justa;”.

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

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

“1.2.11 Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes.

Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al año, con un máximo de 30 personas por cada curso;”.

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

“1.2.13 Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales. Los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores en forma individual, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada. Estos valores una vez

mensualizados no excederán en total el monto de un salario mensual básico unificado;”.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

“1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones y por turnos rotativos realizados de forma permanente donde parte de estos se realicen durante la jornada nocturna;”.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.

“El empleador no podrá exigir a los trabajadores del sector público que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley;

“1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Para la suscripción del contrato colectivo se requerirá el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Para el efecto se aplicará el artículo 28 de la Ley de Modernización reformado;”.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y

una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.

“Sin perjuicio de lo anterior, los subsidios de antigüedad y familiar se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes. Para el cálculo de estos subsidios se considerará el tiempo de servicio del trabajador desde la fecha de unificación de su remuneración y serán pagados únicamente desde el mes de vigencia de este decreto ejecutivo en adelante. Para este efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.2.17 de este decreto.

Los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados en dinero, salvo en aquellos sitios en los cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo;”.

“1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador;

“1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública; y,”.

1.2.21 Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

“Las organizaciones sindicales de cada institución, de común acuerdo podrán designar a una persona para que realice veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal”.

Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

“En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación y este decreto”.

Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

“Art. 5.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo”.

“Art. 6.- Las cláusulas o artículos de los contratos colectivos no contemplados en las prohibiciones o supresiones de este decreto ejecutivo, se mantendrán inalterables y continuarán vigentes sin ninguna restricción, salvo que las partes de común acuerdo las modifiquen”.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de

la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.

SEGUNDA.- La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio.

## DISPOSICIÓN FINAL

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los señores ministros de Trabajo y Empleo y de Finanzas y el Secretario Nacional Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, en lo que les corresponda.

## CAPITULO V

### 5.- METODOLOGÍA

#### 5.1. Modalidad de la investigación

La modalidad que se empleó para el desarrollo de la presente estuvo basada en el proceso investigativo de tipo bibliográfica, documental; y, de campo.

#### 5.2. Nivel de investigación

El estudio de la presente investigación consistió en los tipos descriptivo, explorativo; evaluativo, propositivo

### 5.3. Métodos

En la presente investigación se utilizaron los métodos deductivo, estadístico, participativo.

### 5.4. Técnicas

Entre las técnicas que se utilizaron tenemos la encuesta, entrevista, documentación bibliográfica.

### 5.5. Instrumentos

Entre los instrumentos utilizados tenemos guía de entrevista, guía de encuesta y fichas bibliográficas.

### 5.6. Población y muestra

En este aspecto se consideraron los parámetros siguientes

#### 5.6.1.- Matriz de la población y muestra

La investigación se la realizó en las siguientes instituciones de provincia de Manabí

<b>INSTITUCION</b>	<b>INVOLUCRADOS</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>%</b>
Dirección del Trabajo	Director de Trabajo	1	100
Juzgado Primero Provincial del Trabajo (Portoviejo)	Juez	1	100
Sala de lo Laboral	Jueces	2	100



Ministerio del Trabajo	Funcionarios	10	100
Colegio de Abogados	Abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral	11	100
IESS, Concejo Provincial	Dirigentes y trabajadores	55	100
<b>TOTAL POBLACION</b>		<b>80</b>	<b>100</b>

## CAPITULO VI

### 6.- INVESTIGACIÓN DE CAMPO

#### 6.1.- Aplicación de encuestas y análisis de resultados

**6.1.1. Encuesta primera:** ¿El Decreto ejecutivo número 1701 que establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional?

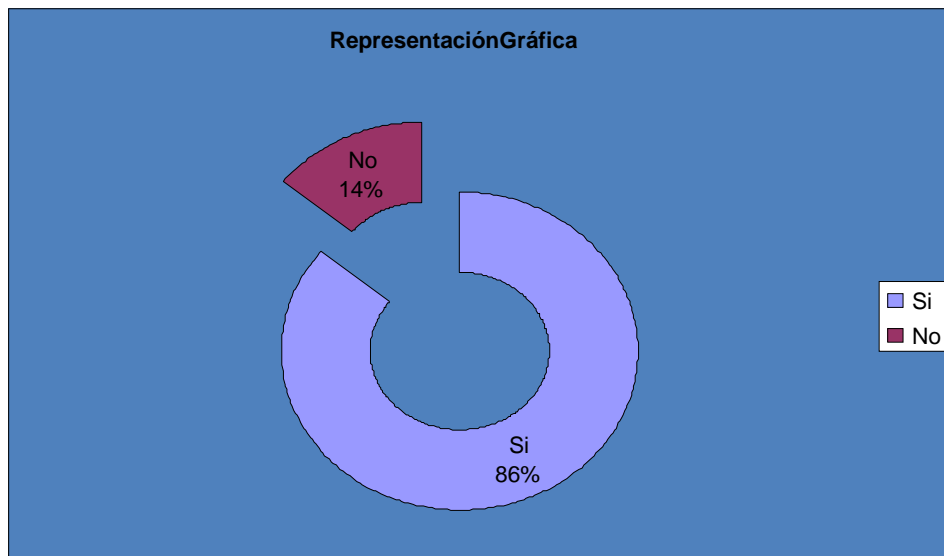
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

#### 6.1.1.1 Cuadro Número: 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	12	86
No	2	14
Total	14	100

### 6.1.1.2 Gráfico Número:1



### 6.1.1.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 1

En el cuadro y gráfico número 1, “el decreto ejecutivo número 1701 el cual establece criterios obligatorios para la contratación colectiva en el sector público es ilegal e inconstitucional”, encontramos que un 86 % de los encuestados respondieron que sí, en tanto que un 14 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo consideran que el decreto ejecutivo número 1701 el cual establece los criterios sobre los cuales debe regir los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional ya que violenta los derechos de los trabajadores.

**6.1.2 Encuesta segunda:** ¿Un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria?

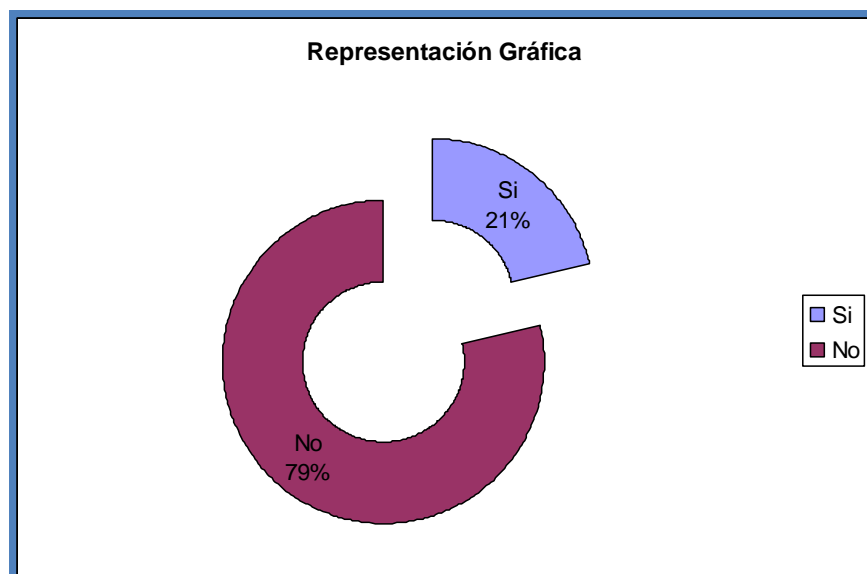
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

**6.1.2.1 Cuadro número: 2**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	03	21
No	11	79
Total	14	100

**6.1.2.2 Gráfico número: 2**



### 6.1.2.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 2

En el cuadro y gráfico número 2, “*Un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria*”, tenemos que un 21 % de los encuestados respondieron que sí, en tanto que el 79 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo, consideran que un decreto ejecutivo no se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria y por lo tanto no debe ser aplicado.

**6.1.3 Encuesta tercera:** ¿El código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos?

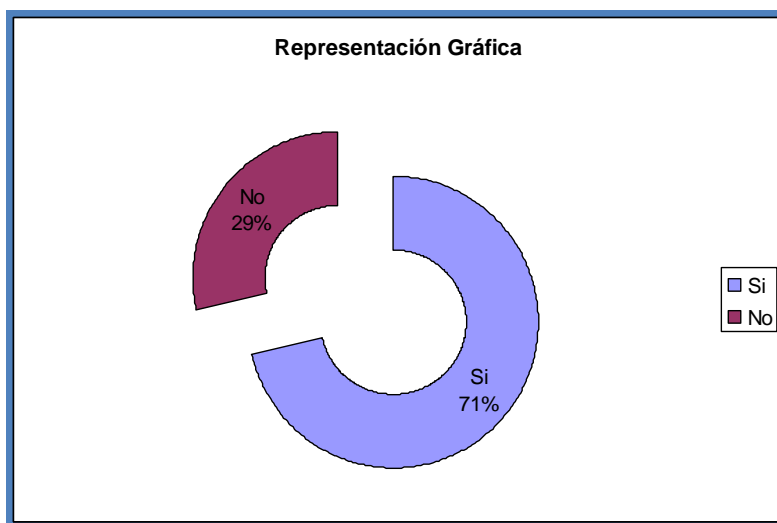
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

#### 6.1.3.1 Cuadro número: 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	10	71
No	4	29
Total	14	100

### 6.1.3.2 Gráfico número:3



### 6.1.3.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número3

En el cuadro y gráfico numero 3, *“el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos”* tenemos que un 29 % de los encuestados respondieron que no, en tanto que el 71 % de los entrevistados respondieron que sí.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo consideran que el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos.

### 6.1.4 Encuesta cuarta: ¿La ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el registro oficial?

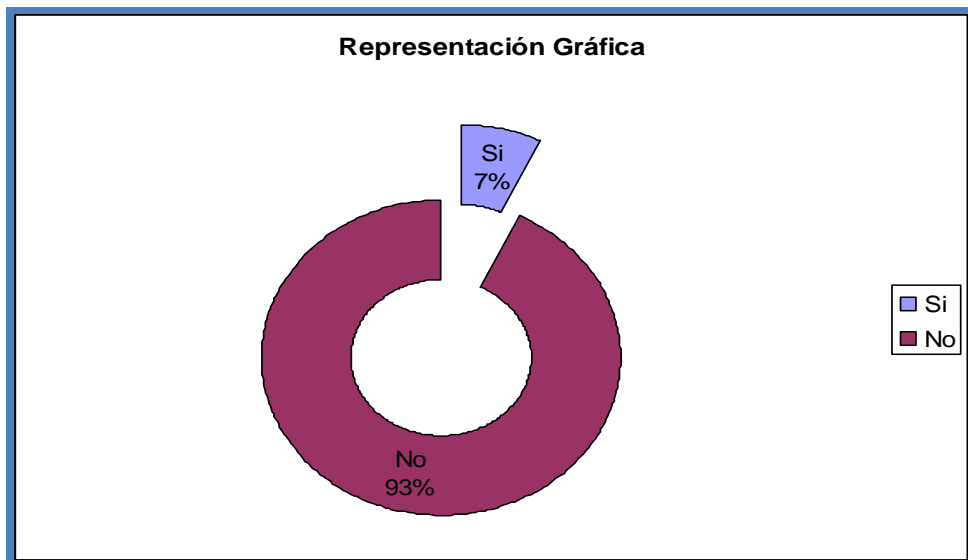
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

#### 6.1.4.1 Cuadro número: 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	01	07
No	13	93
Total	14	100

#### 6.1.4.2 Gráfico número:4



#### 6.1.4.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 4

En el cuadro y grafico número 4, “*la ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el Registro Oficial*”, tenemos que un 07 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 93 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo consideran que La ley no tiene efectos retroactivos y rige desde su creación o publicación en el registro oficial.

**6.1.5 Encuesta quinta:** ¿La expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa?

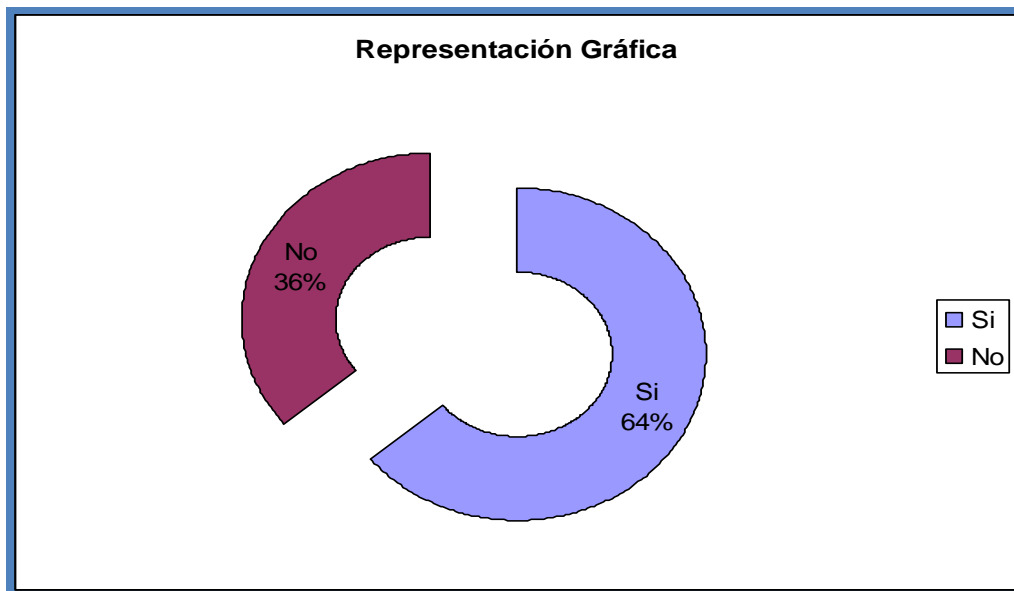
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

**6.1.5.1 Cuadro número: 5**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	09	64
No	05	36
Total	14	100

### 6.1.5.2 Gráfico número:5



### 6.1.5.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número5

En el cuadro y gráfico número 5, “*la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa*”, tenemos que un 64 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 36 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo consideran que la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa

**6.1.6 Encuesta sexta:** ¿El poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701?



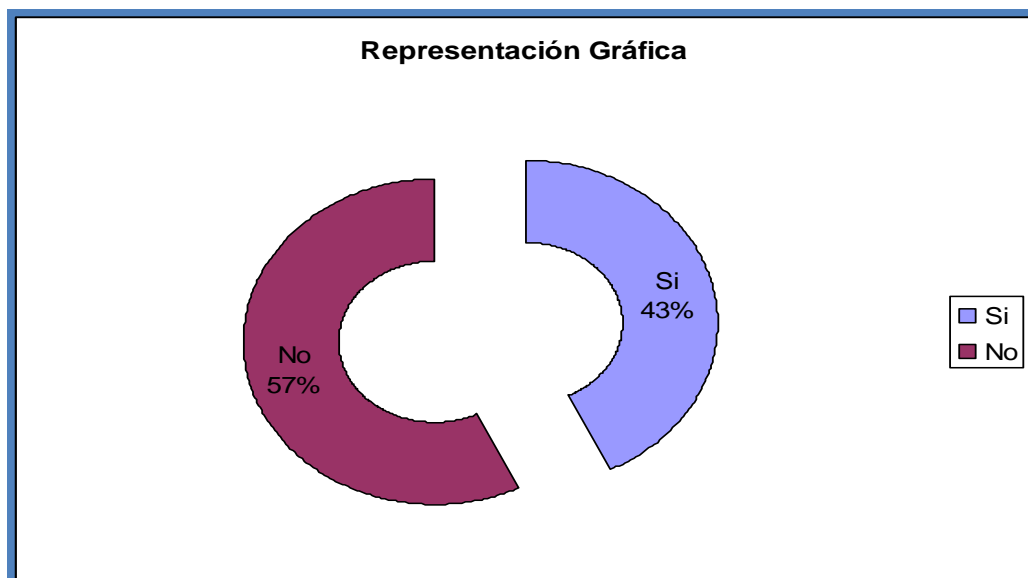
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

#### 6.1.6.1 Cuadro número: 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	06	43
No	08	57
Total	14	100

#### 6.1.6.2 Gráfico número:6



### 6.1.6.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 6

En el cuadro y gráfico número 6, “*el poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701*”, tenemos que un 43 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 57 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo consideran que el poder ejecutivo no ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en lo referente a la sentencia sobre el decreto 1701.

**6.1.7 Encuesta séptima:** ¿La aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República?

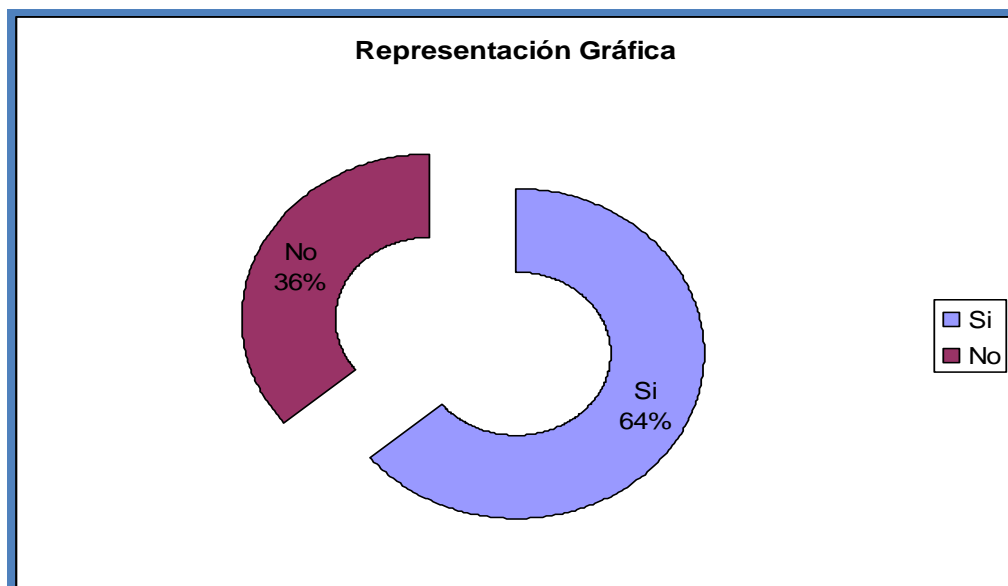
Fuente: Director de Trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces provinciales, Jueces cantonales de Trabajo.

Elaboración: investigador

#### 6.1.7.1 Cuadro número: 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	09	64
No	05	36
Total	14	100

### 6.1.7.2 Gráfico número:7



### 6.1.7.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 7

En el cuadro y gráfico numero 7, *“la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República”*, tenemos que un 64 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 36 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de Director de Trabajo, Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces Provinciales, Jueces Cantonales de Trabajo consideran que la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República.

**6.1.8 Encuesta octava:** ¿El Decreto Ejecutivo número 1701 que establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional?

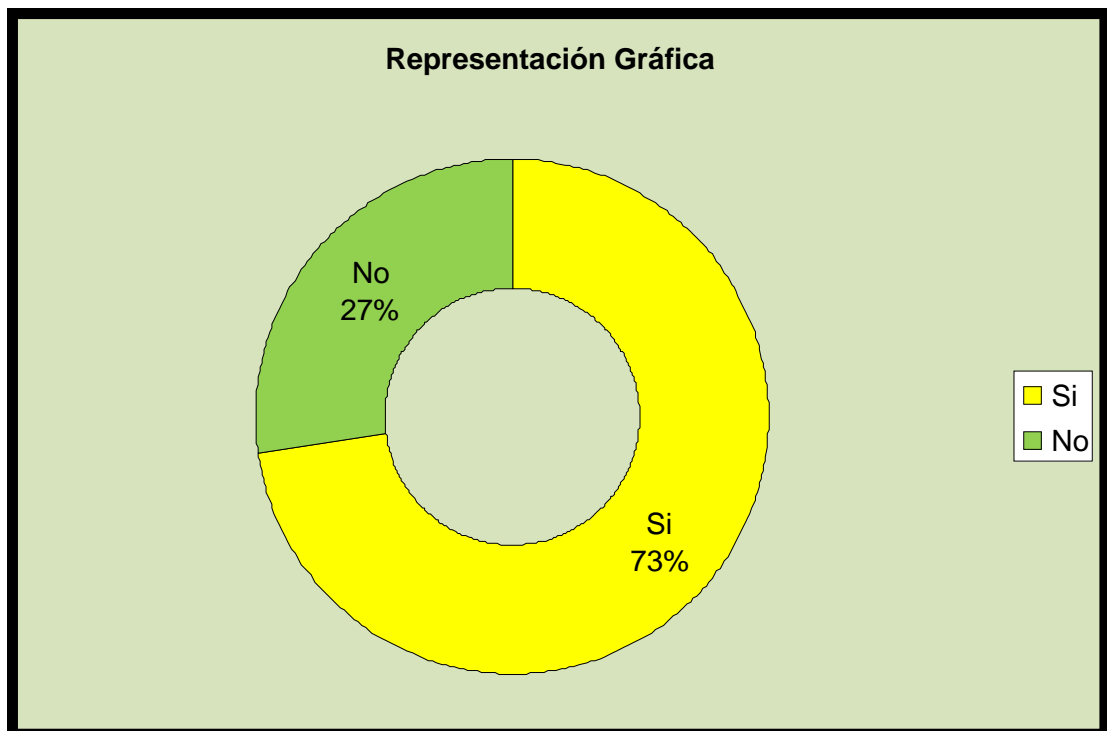
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

#### 6.1.8.1 Cuadro número: 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	10	73
No	04	27
Total	14	100

#### 6.1.8.2 Gráfico número:8



#### 6.1.8.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 8

En el cuadro y gráfico número 8, “*el Decreto Ejecutivo número 1701 que establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional*”, tenemos que un 73 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 27 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que el decreto ejecutivo número 1701 el cual establece los criterios sobre los cuales debe regir los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional ya que violenta los derechos de los trabajadores

**6.1.9 Encuesta novena:** ¿Un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria?

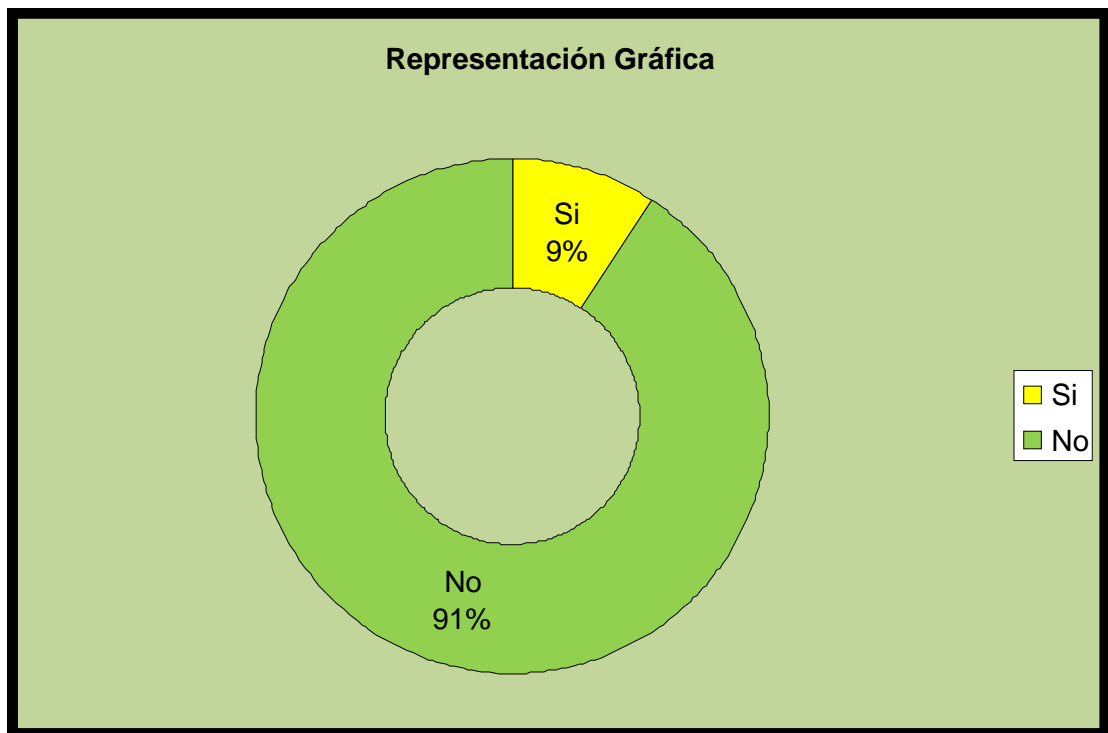
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

**6.1.9.1 Cuadro número: 9**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	01	09
No	13	91
Total	14	100

**6.1.9.2 Gráfico número:9**



### 6.1.9.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 9

En el cuadro y gráfico número 9, *“un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria”*, tenemos que un 09 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 91 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio, especializados en el área laboral consideran que un decreto ejecutivo no se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria y por lo tanto no debe ser aplicado.

**6.1.10 Encuesta décima:** ¿El código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos?

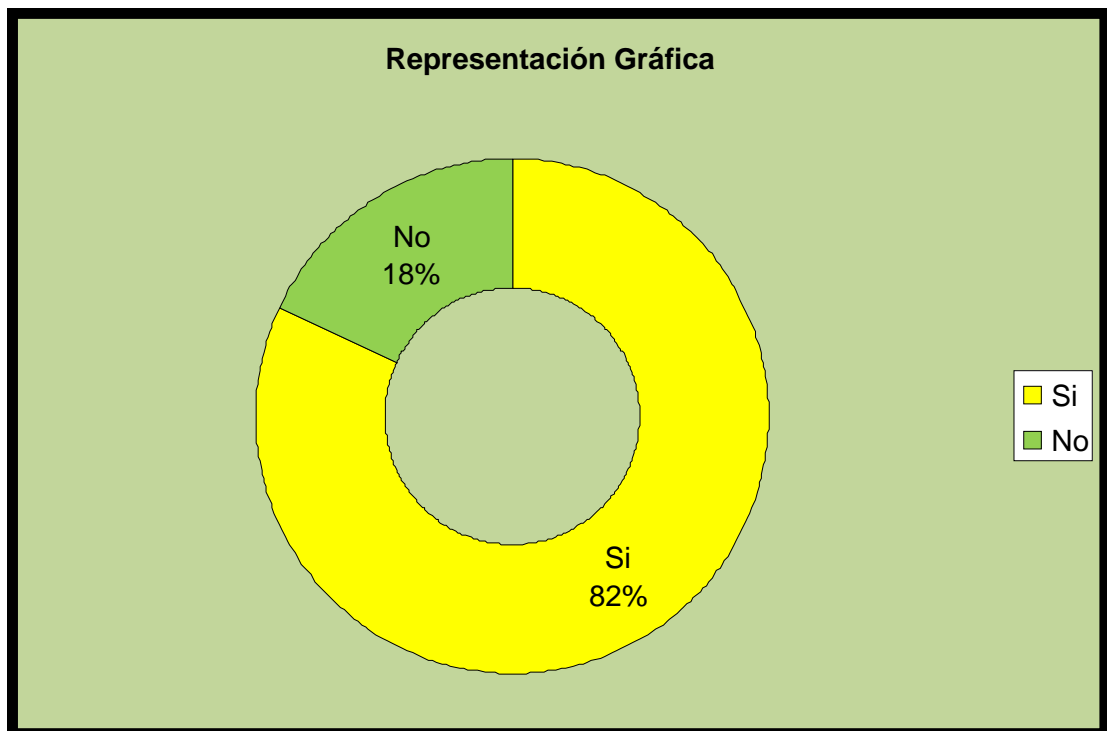
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

**6.1.10.1 Cuadro número: 10**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	11	82
No	03	18
Total	14	100

**6.1.10.2 Gráfico número:10**



### 6.1.10.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 10

En el cuadro y gráfico número 10, “*el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos*” tenemos que un 82 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 18 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos.

### 6.1.11 Encuesta décima primera: ¿La ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el Registro Oficial?

Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

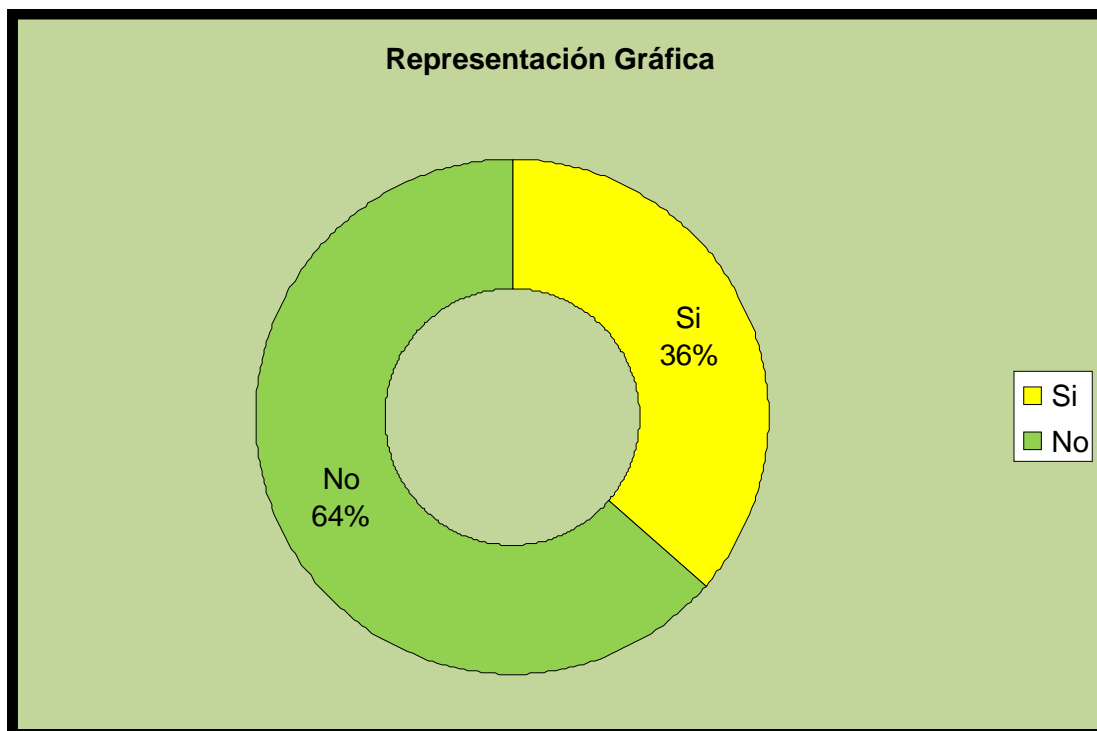
Elaboración: investigador

#### 6.1.11.1 Cuadro número: 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	05	36
No	09	64
Total	14	100



### 6.1.11.2 Gráfico número:11



### 6.1.11.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 11

En el cuadro y gráfico número 11, *“la ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el Registro Oficial”* tenemos que un 36 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 64 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que la ley no tiene efectos retroactivos y rige desde su creación o publicación en el registro oficial.

**6.1.12 Encuesta décima segunda:** ¿La expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa?

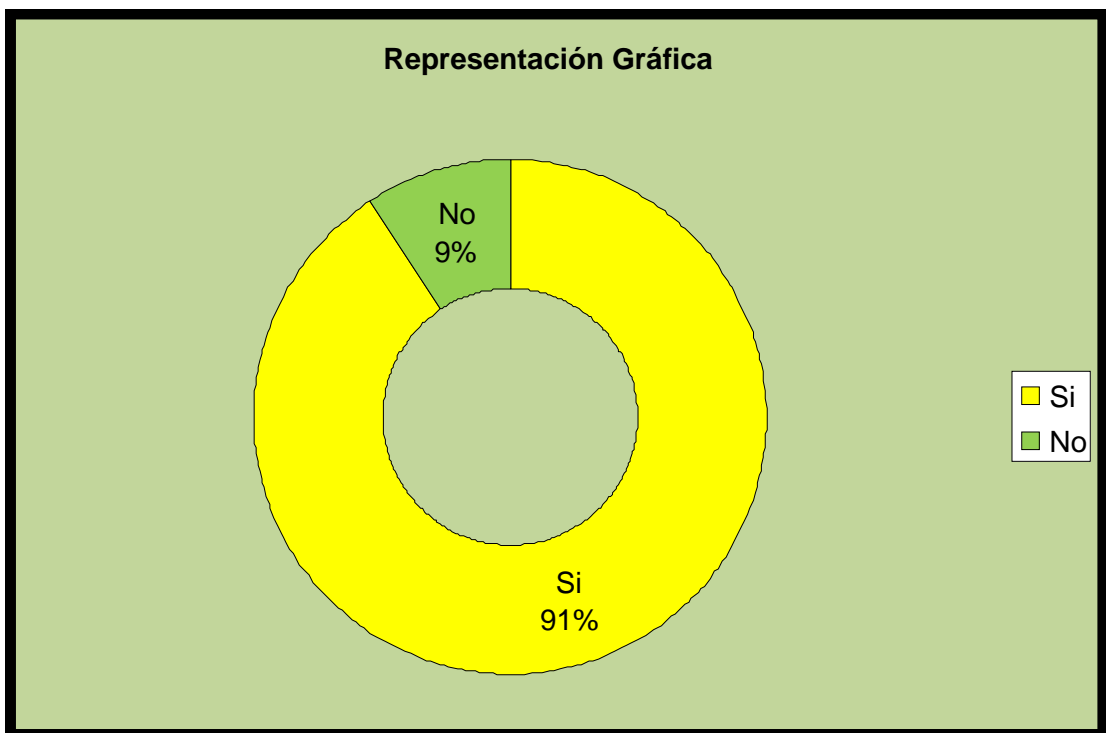
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

### 6.1.12.1 Cuadro número: 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	13	91
No	01	09
Total	14	100

### 6.1.12.2 Gráfico número: 12



### 6.1.12.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 12

En el cuadro y gráfico número 12, *“la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa”*, tenemos que un 91 % de los encuestados respondieron que sí, en tanto que el 09 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa.

**6.1.13 Encuesta décima tercera:** ¿El poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701?

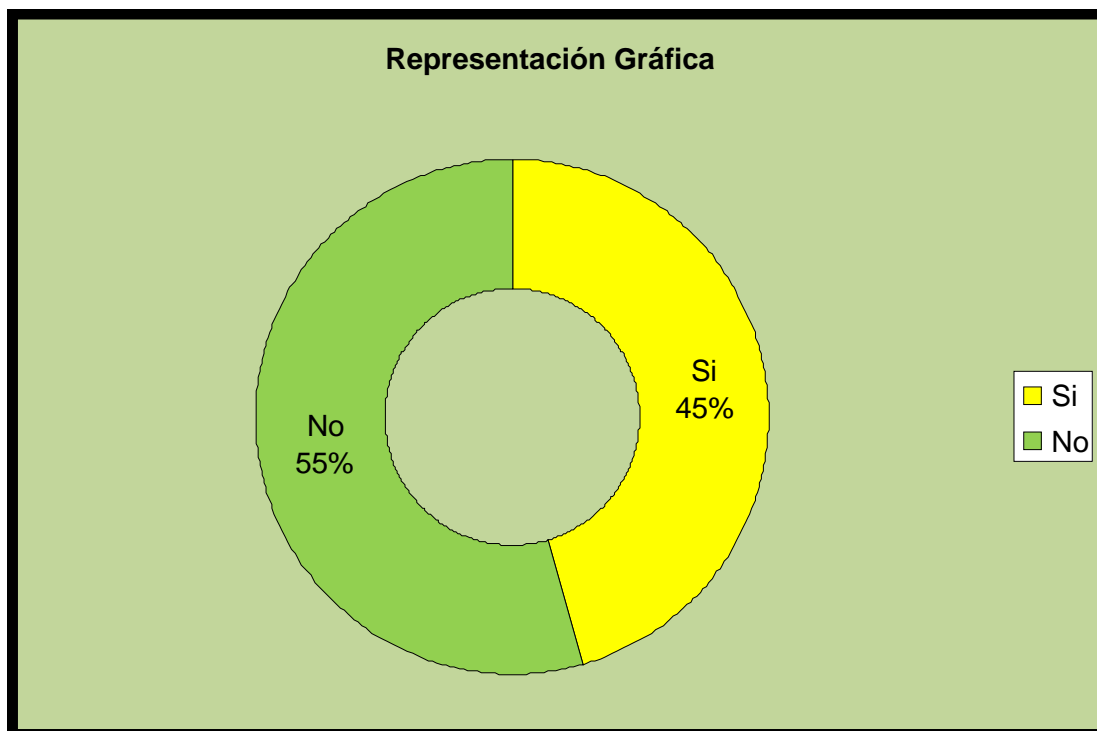
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

#### 6.1.13.1 Cuadro número: 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	06	45
No	08	55
Total	14	100

### 6.1.13.2 Gráfico número:13



### 6.1.13.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 13

En el cuadro y gráfico número 13, “*el poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701*”, tenemos que un 45 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 55 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que el poder ejecutivo no ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en lo referente a la sentencia sobre el decreto 1701.

**6.1.14 Encuesta décima cuarta:** ¿La aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República?

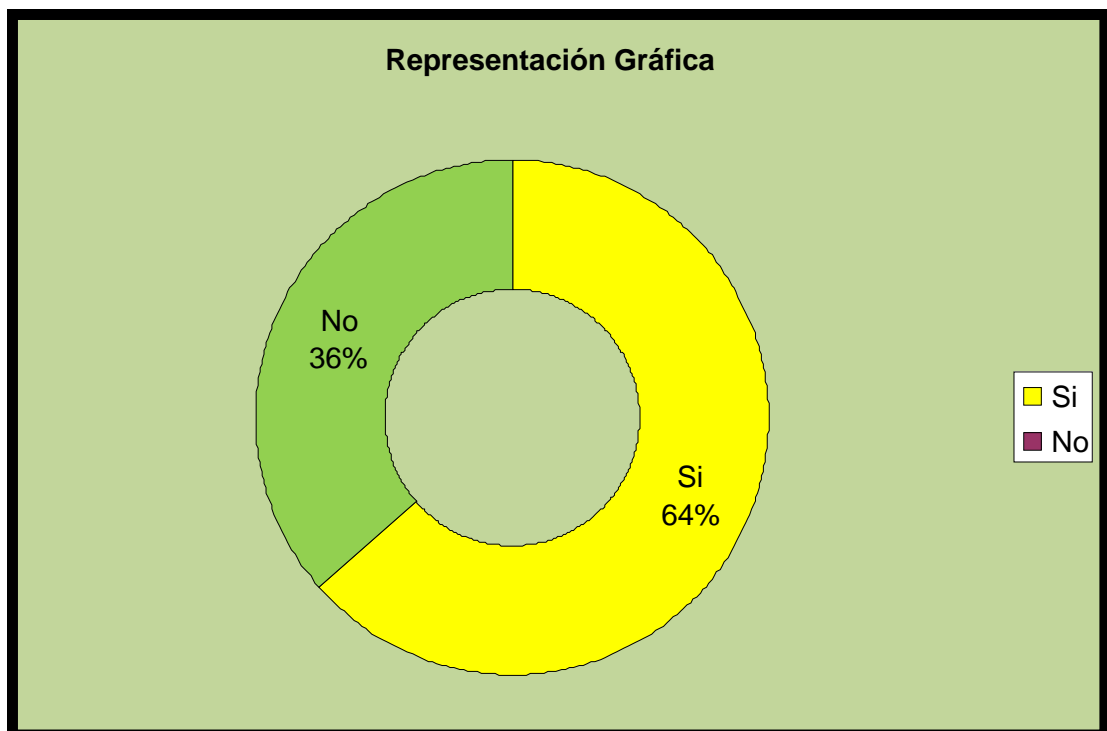
Fuente: abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral.

Elaboración: investigador

**6.1.14.1 Cuadro número: 14**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	09	64
No	05	36
Total	14	100

**6.1.14.2 Gráfico número:14**



### 6.1.14.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 14

En el cuadro y gráfico número 14, *“la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República”*, tenemos que un 64 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 36 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de abogados en libre ejercicio especializados en el área laboral consideran que la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República

**6.1.15. Encuesta décima quinta:** ¿El decreto ejecutivo número 1701 que establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional?

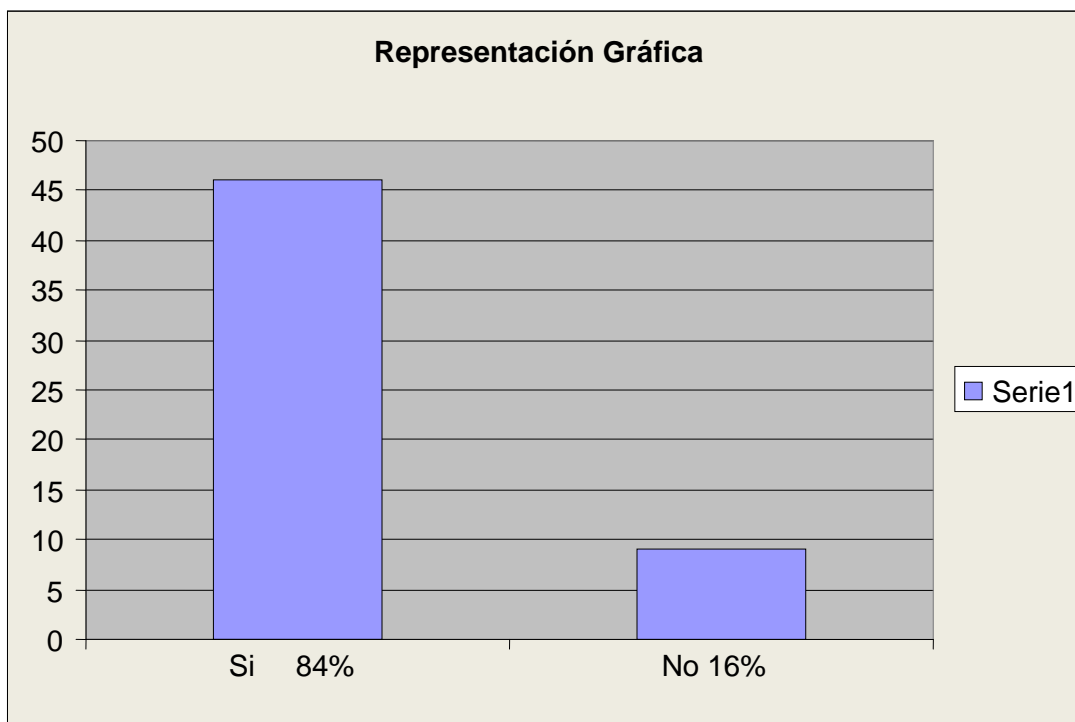
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

#### 6.1.15.1 Cuadro número: 15

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	46	84
No	09	16
Total	55	100

#### 6.1.15.2 Gráfico número: 15



### 6.1.15.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 15

En el cuadro y gráfico número 15, *“el decreto ejecutivo número 1701 que establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional”*, tenemos que un 84 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 16 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que el decreto ejecutivo número 1701 el cual establece criterios obligatorios sobre los cuales deben regirse los contratos colectivos en el sector público es ilegal e inconstitucional ya que violenta los derechos de los trabajadores.

**6.1.16. Encuesta décima sexta:** ¿Un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria?

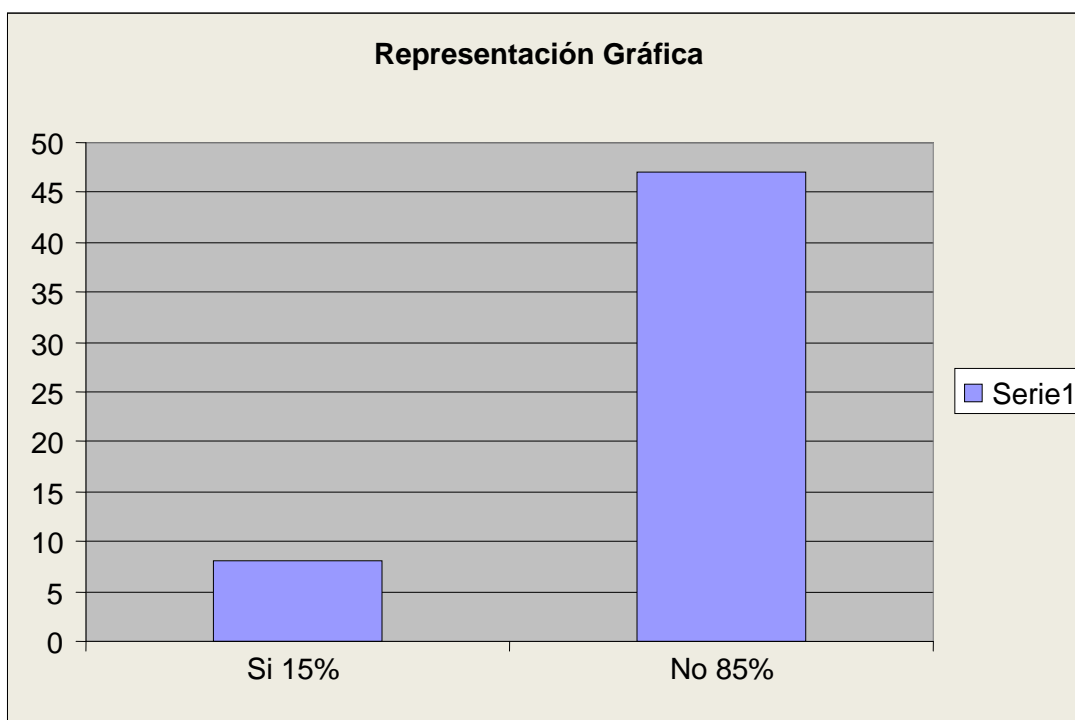
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

### 6.1.16.1 Cuadro número: 16

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	08	15
No	47	85
Total	55	100

### 6.1.16.2 Gráfico número:16



### 6.1.16.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 16



En el cuadro y gráfico número 16, “*un decreto ejecutivo se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria*”, tenemos que un 15 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 85 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que un decreto ejecutivo no se encuentra en una jerarquía superior de aplicación frente a una ley orgánica u ordinaria y por lo tanto no debe ser aplicado.

**6.1.17. Encuesta décima séptima:** ¿El código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos?

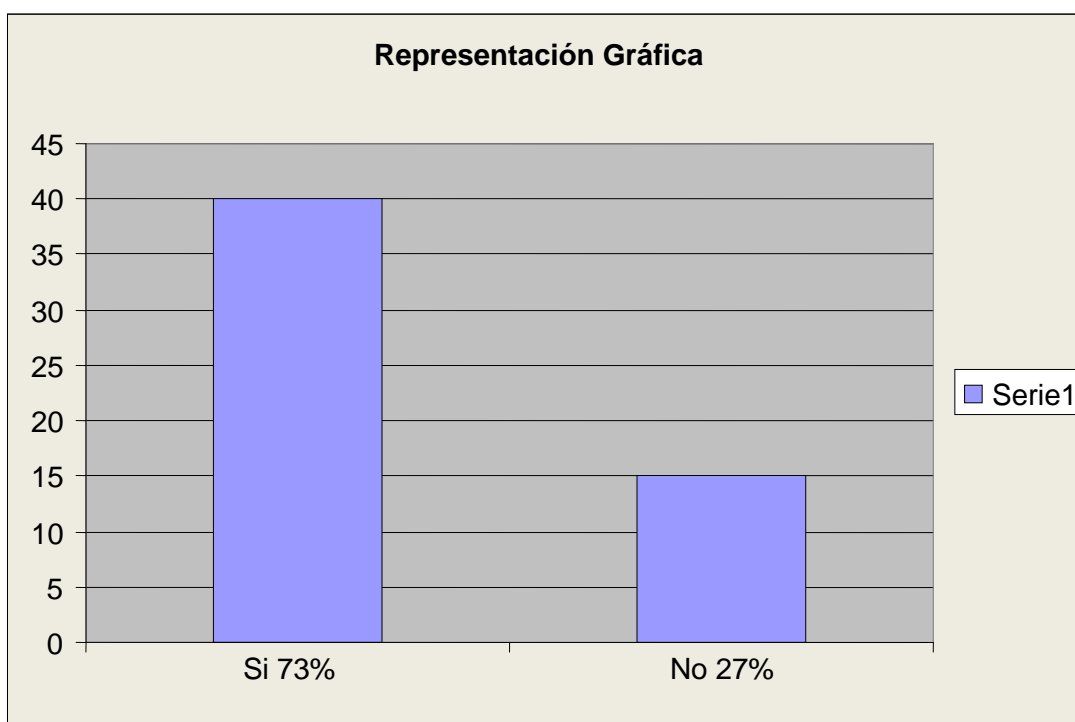
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

#### 6.1.17.1 Cuadro número: 17

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	40	73
No	15	27
Total	55	100

#### 6.1.17.2 Gráfico número:17



### 6.1.17.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 17

En el cuadro y gráfico número 17, “*el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos*”, tenemos que un 73 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 27 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que el código de trabajo establece y garantiza a los trabajadores la firma de contratos colectivos.

### 6.1.18. Encuesta décima octava: ¿La ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el Registro Oficial?

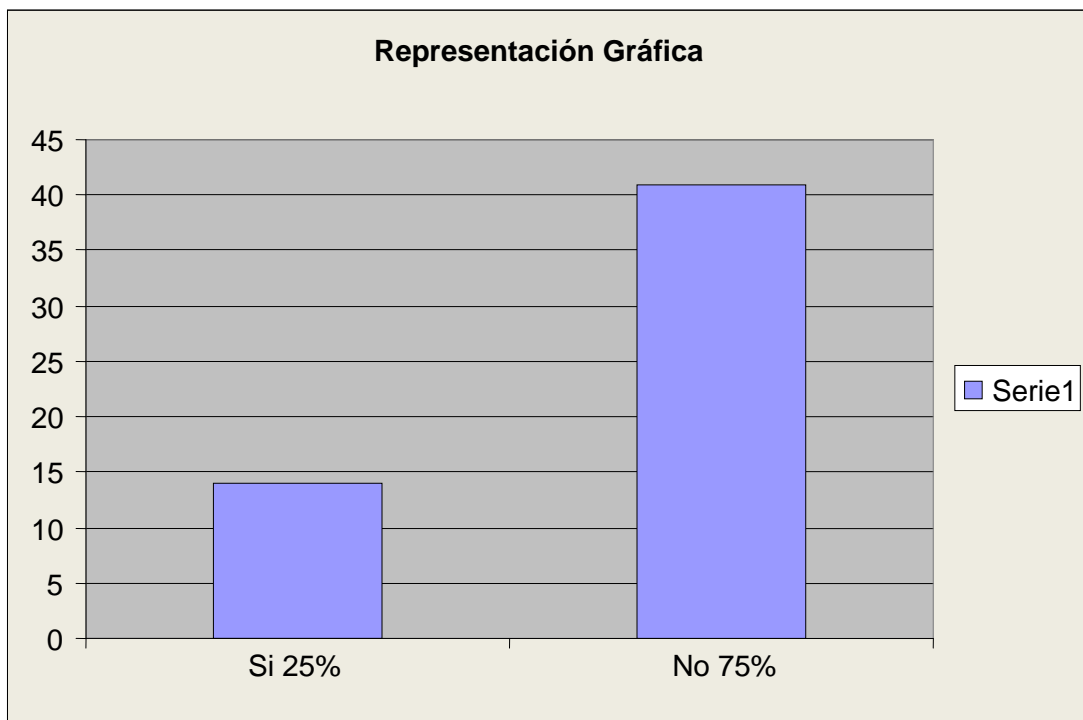
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

### 6.1.18.1 Cuadro número: 18

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	14	25
No	41	75
Total	55	100

### 6.1.18.2 Gráfico número: 18



### 6.1.18.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 18

En el cuadro y grafico número 18, “*la ley tiene efectos retroactivos o rige desde su creación o publicación en el Registro Oficial*” tenemos que un 25 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 75 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que la ley no tiene efectos retroactivos y rige desde su creación o publicación en el registro oficial.

**6.1.19. Encuesta décima novena:** ¿La expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa?

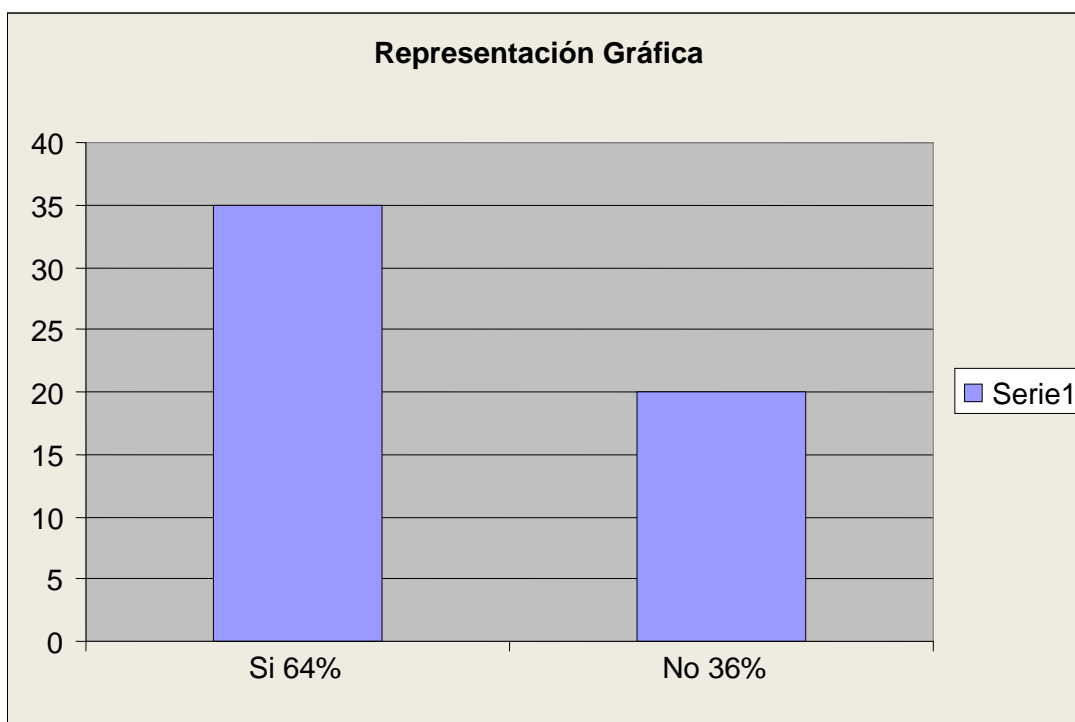
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

#### 6.1.19.1 Cuadro número: 19

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	35	64
No	20	36
Total	55	100

#### 6.1.19.2 Gráfico número:19



### 6.1.19.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 19

En el cuadro y gráfico número 19, *“la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa”*, tenemos que un 64 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 36 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que la expedición, reforma, derogación e interpretación de las leyes son potestad exclusiva de la Asamblea Nacional Legislativa.

**6.1.20. Encuesta vigésima:** ¿El poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701?

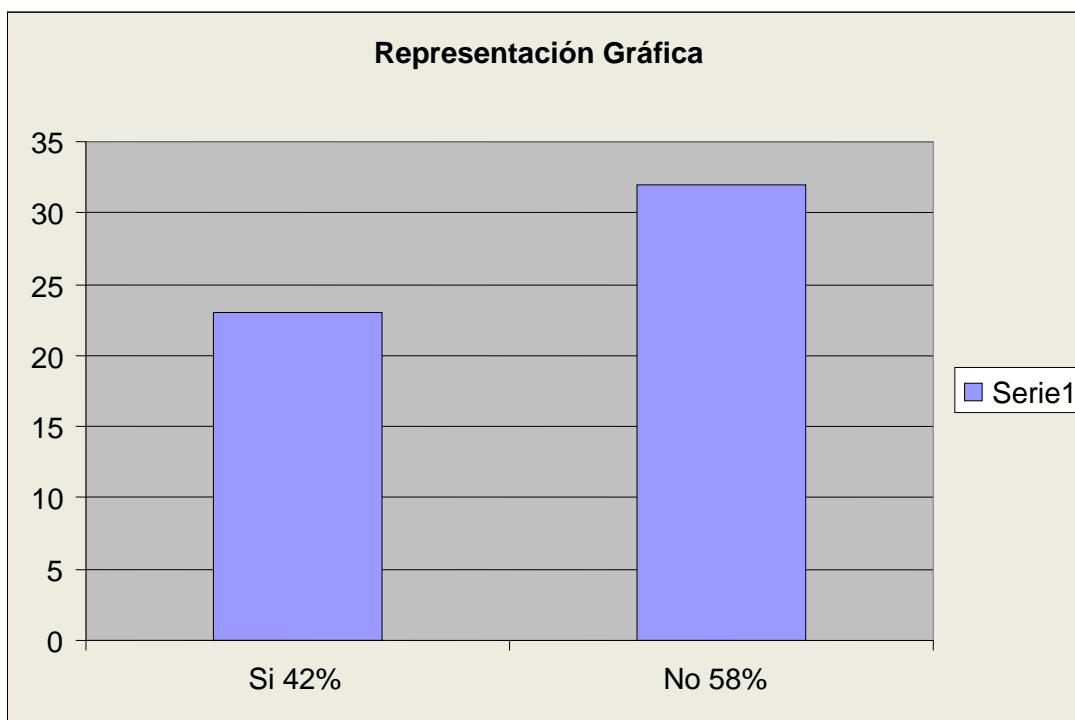
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

### 6.1.20.1 Cuadro número: 20

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	23	42
No	32	58
Total	55	100

### 6.1.20.2 Gráfico número:20



### 6.1.20.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 20

En el cuadro y gráfico número 20, “*el poder ejecutivo ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en la sentencia sobre el decreto 1701*”, tenemos que un 42 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 58 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que el poder ejecutivo no ha aplicado lo dispuesto por la Corte Constitucional en lo referente a la sentencia sobre el decreto 1701.

**6.1.21. Encuesta vigésima primera:** ¿La aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República?

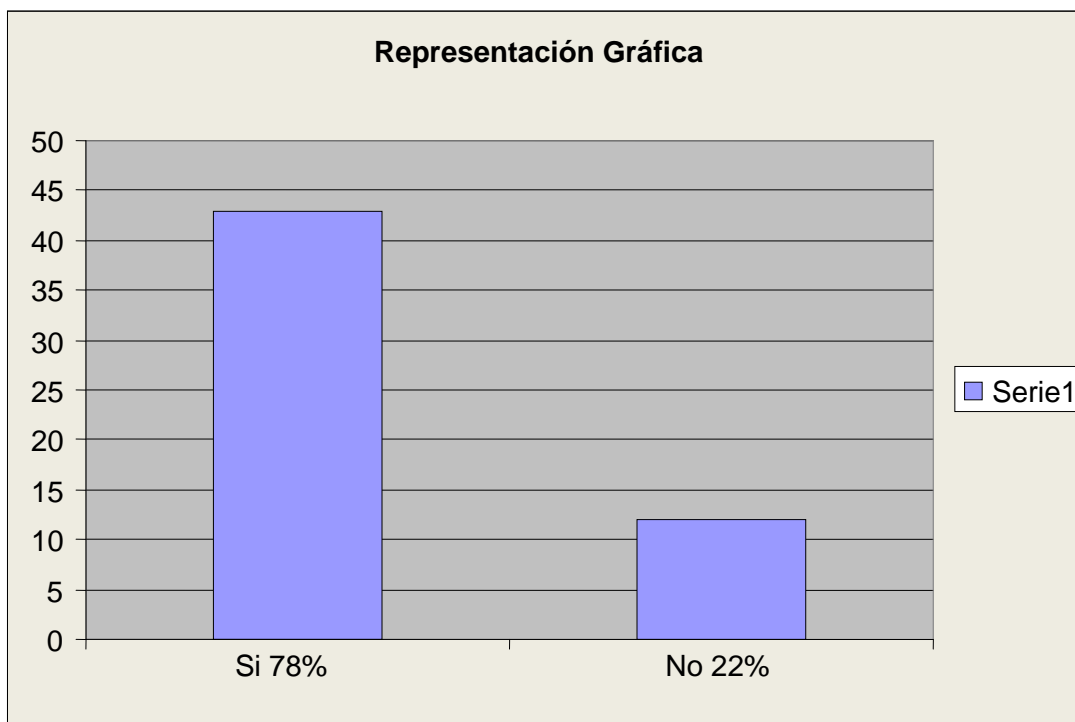
Fuente: dirigentes y trabajadores

Elaboración: investigador

#### 6.1.21.1 Cuadro número: 21

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	43	78
No	12	22
Total	55	100

#### 6.1.21.2 Gráfico número:21



### 6.1.21.3 Análisis e interpretación del cuadro y gráfico número 21

En el cuadro y gráfico número 21, *“la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República”*, tenemos que un 78 % de los encuestados respondieron que si, en tanto que el 22 % de los entrevistados respondieron que no.

Este resultado permite deducir que un elevado porcentaje de dirigentes y trabajadores consideran que la aplicación de decreto 1701 violenta de manera clara los derechos y garantías de los trabajadores establecidas en la Constitución de la República.

## CAPITULO VII

### 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



## **7.1.- Conclusiones:**

Realizada la presente investigación, se puede llegar a concluir que:

1. El decreto ejecutivo 1701, fue expedido por la Presidencia de la República en acatamiento a lo que dispuso la Asamblea Nacional Constituyente de Plenos Poderes a través del Mandato Constituyente número ocho, el cual otorgaba el plazo de un año para que el ejecutivo expidiera dicha normativa.

2. El indicado decreto ejecutivo se lo podría catalogar que tuvo tendencia a proscribir la contratación colectiva en el sector público, no obstante la lucha y movilización que propiciaron en su momento los trabajadores organizados lograron de alguna manera atenuar dichos efectos con la promulgación del decreto ejecutivo 225.

3. Las Centrales Sindicales del país agrupadas en el Frente Unitario de Trabajadores -FUT- conjuntamente con la Unión General de Trabajadores del Ecuador -UGTE- presentaron demandas de inconstitucionalidad sobre decreto 1701 con fundamento en los artículos 436 numeral 2 y 439 de la Constitución de la República ante la Corte Constitucional, para que, previo el trámite legal pertinente, resolviera sobre la inconstitucional tanto por la forma como por el fondo del decreto ejecutivo N° 1701 dictado por el economista Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del mismo año, puesto que, como queda demostrado, viola principios constitucionales precisados en esta demanda de inconstitucionalidad.

4. La Corte Constitucional que tuvo conocimiento de este caso y aceptó a trámite la demanda, una vez que cumplió con el procedimiento establecido para el efecto, procedió a declararla inconstitucional, aunque con efecto diferido a un año, devarias disposiciones contenidas en el decreto ejecutivo 1701.

5. Las reformas que introdujo el decreto ejecutivo 225 del 19 de enero del 2010, publicado en el Registro Oficial 123 del 4 de febrero de ese mismo año, al decreto ejecutivo 1701, no fueron tocadas por la sentencia de la Corte Constitucional, manteniéndose la mismas en plena vigencia, al igual que aquellas disposiciones que la misma Corte Constitucional declaró su constitucionalidad.

6. Por otra parte, en la misma sentencia, se dispuso a la Asamblea Nacional de Funciones Legislativas, que en el lapso de un año a partir de la expedición de la sentencia 009-SIN-CC, de fecha 9 de septiembre del 2010, debería promulgar la ley reguladora para la revisión de los contratos colectivos del sector público.

7.- Así mismo en la misma sentencia de la Corte Constitucional antes indicada, se deja establecido que en el referido proceso de revisión que se efectúe, se deberá cuidar que no se violenten los derechos y garantías constitucionales de los que gozan todos los trabajadores.

8. El proceso de revisión de los contratos colectivos dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente de Plenos Poderes, en el Ecuador, se enmarca también con la limitación que ha se ha venido imponiendo a esta importante institución jurídica del derecho del trabajo que cobija precisamente a los trabajadores del sector público.

9. La vigencia del contrato colectivo para los trabajadores del sector público del país, se encuentra plenamente garantizada por mandato constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinario.

## **7.2.- Recomendaciones**

Con las conclusiones precisadas, en el contexto de la presente investigación se puede plantear las recomendaciones siguientes:

1. Las organizaciones sindicales, agrupadas o no en el Frente Unitario de Trabajadores, así como la dirigencia y los mismos trabajadores, deberían realizar un análisis exhaustivo de las disposiciones legales que actualmente se encuentran vigente en el decreto ejecutivo 1701 como resultado la sentencia dictada por la Corte Constitucional que difirió la declaratoria de inconstitucionalidad de varias disposiciones del mismo por el espacio de un año, puesto que a la fecha de culminación de este trabajo de investigación, estimo que ha entrado a operar la indicada declaratoria de inconstitucionalidad, esto sin perjuicio de la que la Asamblea Nacional aun no haya expedido la normativa legal dispuesta en la misma sentencia.

2. De igual manera se considera conveniente recomendar a las mismas organizaciones, dirigentes y trabajadores, tomar la iniciativa y preparar la normativa respectiva que procure resguardar y mantener la vigencia de los derechos de los trabajadores en el proceso de revisión de los contratos colectivos que la Asamblea Nacional Legislativa deberá establecer una vez que cumpla con lo dispuesto en la sentencia de la Corte Constitucional.

3. Así mismo se estima conveniente recomendar que dichas organizaciones y los trabajadores propicien las acciones respectivas que permitan insertar dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano el Código del Trabajo de carácter orgánico, el mismo que deberá sustentarse en las garantías y derechos fundamentales del trabajo establecido tanto en la Constitución de la República como en los Convenios Internacionales, la doctrina y la misma jurisprudencia.

### **7.3- Bibliografía**

1. Caldera Rafael, Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Segunda Edición.
2. Cascante Castillo Germán Eduardo, Teorías Generales del Derecho del Trabajo. 1999.
3. De La Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa Hno. México, 1963.
4. Jovane Burgos Jaime Javier, (2011). Manual de Derecho del Trabajo Panameño, Tomo I (Sección Individual). Panamá (República de Panamá): Editorial Cultural Portobelo.
5. Krotoschin Ernesto, Derecho del trabajo, pág. 245
6. Olea Manuel Alonso, María Emilia Casas Baamonde.- Derecho del Trabajo, ed. Thomson Civitas (Aranzadi), 2006.
7. OIT, estudios corporativos de las legislaciones de trabajo de los países del grupo andino.
8. Sanchis PrietoL. (2003): *La limitación de los derechos fundamentales y la norma de clausura del sistema de libertades*, en “Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales”, citado en la sentencia 009-10- SIN- CC, Pág. 33.
9. Trujillo Julio Cesar, Derecho del Trabajo, Tomo II, Ediciones de la Universidad Católica 1979, p 40.
10. [http://es.wikipedia.org/wiki/ Contrato colectivo de trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo)