



FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO  
DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO.”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos  
para optar por el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República.

Profesor Guía

Dr. Jaime Gonzalo Velasco Dávila

Autora

María Fernanda Pazmiño Espinosa

Año

2013

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

.....

Jaime Velasco Dávila  
Doctor En Jurisprudencia  
C.C. 170170484-1

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

.....

María Fernanda Pazmiño Espinosa  
C.C. 1720103934

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme permitido existir por darme la fuerza de seguir adelante cada día desarrollando mis conocimientos para forjarme como futura profesional, a mis padres por su esfuerzo constante, su apoyo y amor para hacer de mi un ser humano integro.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres y a mi madre que está en el cielo por ser los autores de este gran logro en mi vida porque con su ejemplo me demostraron que el éxito es el fruto del esfuerzo, la constancia y la responsabilidad.

## RESUMEN

La celebración y revisión del contrato colectivo en el sector público se ha visto limitada en la actualidad con la expedición del Mandato Constituyente N°8 Decretos Ejecutivos 1701, 225 y normas de regulación a la revisión, que han restringido el ejercicio de los derechos laborales con la eliminación arbitraria de cláusulas consideradas abusivas por el Poder Ejecutivo.

En base a ello, el presente trabajo de titulación se enfocó en el análisis histórico de la celebración de contratos colectivos en el Ecuador, principios Constitucionales, legales e internacionales que amparan la celebración de contratos colectivos en el sector público, en concordancia con la normativa dispuesta en el Código del Trabajo y la visión internacional latinoamericana de países como Colombia, Bolivia, Chile y Perú sobre la contratación colectiva en el sector público, a fin de realizar comentarios sobre los Decretos Ejecutivos que afectaron la estabilidad laboral de los trabajadores, y su impugnación ante la Corte Constitucional cuya resolución de inconstitucionalidad parcial permitió efectuar la propuesta de un Manual de Aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos a implementar en el sector público con la finalidad de asegurar el respeto a los derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores y evitar que la celebración de contratos colectivos se extermine por el temor de los trabajadores a la imposibilidad de reacondicionar de manera favorable su situación laboral.

## ABSTRACT

The celebration and revision of the collective agreement in the public sector has been limited at present to the issuance of Constituent Executive Orders No. 8 1701, 225 and regulatory standards to the review, which have restricted the exercise of labor rights arbitrary removal of terms deemed abusive by the Executive.

On this basis, this paper focused degree in historical analysis the conclusion of collective agreements in Ecuador Constitutional principles, and international laws that protect the conclusion of collective agreements in the public sector, in accordance with the rules set in the Labour Code and the vision of Colombia, Bolivia, Chile and Peru on collective bargaining in the public sector in order to make a criticism of executive decrees that affected the job security of workers, and its challenge to the Court Constitutional resolution of partial unconstitutionality which allowed making a proposed Application Manual for the celebration and revision of collective agreements to be implemented in public sector enterprises in order to ensure respect for the inalienable rights and intangible assets of the public sector workers and prevent the conclusion of collective agreements be exterminated by the fear of workers to recondition the impossibility of a favorable employment status.

# ÍNDICE

INTRODUCCION .....	1
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES.....	3
1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo en el Ecuador .....	3
1.2 Derecho Colectivo del Trabajo.....	4
1.3 Principios Constitucionales y legales referentes al derecho al trabajo y contratación colectiva en la legislación ecuatoriana .....	5
1.4 Principios contenidos en la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre contratación colectiva y derecho al trabajo.....	29
CAPÍTULO II. EL CONTRATO COLECTIVO.....	35
2.1. Concepto del contrato colectivo de trabajo .....	35
2.2. Antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el Ecuador .....	36
2.3. Asociaciones profesionales, comité de empresa y Comité único como actores en la celebración del contrato colectivo .....	39
2.3.1 Asociaciones profesionales .....	39
2.3.2 El comité de empresa .....	45
2.4. Contenido del contrato colectivo .....	47
2.5. Procedimiento para la celebración del contrato colectivo.....	50
2.6 Efectos del contrato colectivo .....	54
2.7. Revisión del contrato colectivo.....	55
2.8. Visión actual de algunos países de América Latina sobre la contratación colectiva.....	58
2.8.1 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Bolivia ....	59



2.8.2 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Colombia.....	60
2.8.3. Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Chile .....	61
2.8.4. Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Venezuela.....	62
2.8.5 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Perú .....	63
<b>CAPÍTULO III. CRÍTICAS A LOS DECRETOS EJECUTIVOS Y DISPÓSICIONES LEGISLATIVAS SOBRE CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS Y SU REVISIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.....</b>	<b>65</b>
3.1 Disposiciones de los Mandatos Constituyentes N° 4, y 8 que limitan la celebración de contratos colectivos y regulan la revisión de los mismos en el sector público .....	65
3.1.1 Mandato Constituyente N° 4 .....	65
3.1.2 Mandato Constituyente N° 8 .....	67
3.2 Disposiciones contenidas en los Acuerdos Ministeriales N°00080 y 00155 A suscritos por el Ministerio de Relaciones Laborales que regulan la revisión de las cláusulas de contratos colectivos en el sector público. ....	69
3.3. Criterios contenidos en el Decreto Ejecutivo 1701 sobre la celebración de contratos colectivos en el sector público .....	72
3.4. Reformas al Decreto Ejecutivo 1701 emitido por el Presidente Constitucional de la República Econ. Rafael Correa Delgado .....	78

3.5. Comentarios a las disposiciones para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público, contenidas en el Mandato Constituyente N°8, Acuerdo Ministerial N°00080 y 00155A, Decretos Ejecutivos 1701 Y 225 .....	85
3.5.1 Comentarios al Mandato Constituyente N° 8 .....	86
3.5.2 Comentarios a los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A suscritos por el Ministro de Relaciones Laborales.....	88
3.5.3 Comentarios al Decreto Ejecutivo 1701 .....	90
3.5.4. Comentarios al Decreto Ejecutivo 225 reformatorio al Decreto Ejecutivo 1701 .....	94
3.6. Análisis de la sentencia 009-10-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional sobre la acción de inconstitucionalidad del Decreto 1701 y Acuerdos Ministeriales 00080, 00155 <sup>a</sup> planteada por la Federación de Trabajadores Petroleros FETRAPEC, Javier Manuel Vera Rodríguez y otros .....	96
<b>CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE UN MANUAL DE APLICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS .....</b>	<b>106</b>
4.1 MANUAL DE APLICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.	114
CONCLUSIONES.....	130
RECOMENDACIONES .....	136
REFERENCIAS.....	138
ANEXOS .....	143

## INTRODUCCION

A partir de la época colonial en el Ecuador, se dieron de manera esporádica protestas contra las situaciones de injusticia hacia los trabajadores indígenas, lo cual despertó en los trabajadores el interés de defender sus derechos laborales, cuyo protagonismo tuvo un mayor auge en la época republicana con la conformación de asociaciones sindicales cuya dirigencia encaminó las rebeliones a la búsqueda de fines positivos y justos, a través de peticiones a al poder legislativo del Estado de la creación de normas que regulen las relaciones laborales y permitan equilibrar sus derechos y deberes, por lo cual se expidió el Código del Trabajo dictado el 5 de agosto de 1938, que reguló las relaciones laborales entre empleador y trabajador así como las jornadas de trabajo inmersas en ella

En razón de ello, la celebración y revisión del contrato colectivo en el Ecuador se ha caracterizado por el principio de autonomía de empleadores y trabajadores para negociar libremente sus condiciones laborales así como la libertad de readecuarlas de acuerdo a las necesidades sociales y económicas al amparo de lo dispuesto en la extinta Constitución de la República de 1998 artículo 35 numeral 12 “Se garantiza especialmente la contratación colectiva; en consecuencia el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral”, lo cual implicaba un respeto a los términos del contrato colectivo establecido por las partes.

Actualmente, esta libertad se encuentra limitada en el sector público con la expedición del Mandato Constituyente N°8, Decretos Ejecutivos 1701, 225 y normas de regulación a la revisión del contrato colectivo, los cuales han dispuesto criterios de aplicación a la celebración y revisión de contratos colectivos que eliminan el contenido de diversas cláusulas que contenían beneficios para los trabajadores obtenidos por su esfuerzo intelectual, físico y material, y que transgreden los derechos laborales Constitucionales y los contemplados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El presente trabajo de tesis tiene por objeto analizar las disposiciones Constitucionales que amparan la libertad de asociación y contratación colectiva en el sector público, y con ello, realizar comentarios a los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 expedidos por el Presidente Constitucional de la República para demostrarán la incoherencia y trasgresión ocasionada a los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores del sector público.

De igual forma, el análisis de la sentencia N°009-10-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional respecto a la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 1701 y normas de aplicación a la revisión del contrato colectivo en el sector público propuesta por FETRAPEC entre otras organizaciones sindicales de empresas públicas tiene por objeto demostrar la inconformidad social con las limitaciones a la negociación colectiva, por lo cual resulta imprescindible buscar una solución que permita restablecer la estabilidad laboral y la libertad de negociación que se puede lograr con la implementación de un manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público.

Esta propuesta pretende implementar el diálogo social como método para la concertación de acuerdos beneficiosos para las partes de la relación laboral que adecúen las necesidades sociales de los trabajadores en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República y los principios laborales internacionales, tomando en cuenta los cambios constantes en los que se ve inmersa la sociedad, así como el procedimiento que la revisión del contrato colectivo debe contener para cumplir el debido proceso, su aplicación en beneficio de los derechos de los trabajadores, y el mantenimiento de la libertad de negociación como esencia del contrato colectivo. Esto nos permitirá armonizar las normas en un ordenamiento jurídico que regule los contratos colectivos y su revisión pero no violente derechos de irrenunciabilidad, intangibilidad y libertad sindical como uno de los pilares fundamentales de la contratación colectiva y esta como parte del trabajo que es motor de desarrollo del país.

## **CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo en el Ecuador**

Desde los inicios de la República, el trabajo ha sido considerado fuente económica de desarrollo de la sociedad.

A partir de 1922 surgieron las agrupaciones sindicales y la suscripción de contratos colectivos, con la finalidad de reclamar mejores condiciones salariales y de vida para los trabajadores así como para combatir los abusos de los empleadores en la relación laboral.

“La Constitución de 1929 consagró por primera vez los fundamentos del Derecho Laboral incluyendo normas de protección al trabajo con la regulación de salarios, jornadas máximas de trabajo, inembargabilidad de remuneraciones, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos , creación de Tribunales de Conciliación para la resolución de conflictos laborales etc.” (Guerrón, 2003, pág. 22), lo cual, dio lugar a la creación del Código del Trabajo en 1938 como cuerpo legal que haría efectivas las disposiciones constitucionales acerca de la normativización del trabajo y sus aspectos fundamentales.

“A partir de la Constitución política de 1967, en el Ecuador el Derecho Sindical logra un verdadero crecimiento ya que en ella se acogieron 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.” (Alvarado J. F., 2012, págs. 19-20)

La práctica laboral respecto a la contratación colectiva, ha ido avanzando de manera progresiva en cuanto a la defensa de los derechos de los trabajadores hasta llegar a la Constitución del 2008 que si bien mantiene los principios del Derecho Laboral colectivo y su protección; con la promulgación del Mandato Constituyente N° 8 expedido por la Asamblea Constituyente de Montecristi, los Decretos Ejecutivos 1701 publicado el 18 de mayo del 2009 en el Registro Oficial N°592 y 225 publicado el 4 de febrero del 2010 en Registro Oficial N°123 expedidos por el Presidente de la República Econ. Rafael Correa Delgado, han limitado la contratación colectiva en el sector público y el derecho al trabajo en general concebido como un deber social según nuestra Constitución vigente.

## **1.2 Derecho Colectivo del Trabajo**

El derecho colectivo del trabajo es parte del Derecho Laboral “Regula la constitución, funcionamiento y actividades de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores; celebración, contenido y efectos del contrato colectivo; la solución de conflictos colectivos, la huelga y derecho de los trabajadores a participar en la gestión empresarial” (Trujillo J. C., 1987)

El concepto de derecho colectivo del trabajo otorgado por el doctrinario Julio César Trujillo incluye de manera clara todos los aspectos que ocupa a esta rama del derecho que tiene autonomía propia ya que persigue mantener el equilibrio social y laboral entre las partes de la relación laboral empleadores y trabajador y su relación con el Estado.

El doctor Jaime Velasco Dávila en material de clase en la Universidad de las Américas UDLA p.1 se refiere al derecho colectivo del trabajo de la siguiente manera:

“El derecho colectivo, se refiere a los trabajadores y a los empleadores como grupos sociales y a las relaciones que se instauran entre los trabajadores organizados en una asociación, llámese sindicato o comité de empresa y un empleador o una asociación de empleadores”

Con los criterios transcritos, se analiza que uno de los aspectos más relevantes de esta rama jurídica es la importancia que otorga a las asociaciones profesionales por ser organizaciones que buscan la defensa de sus derechos y mejora de sus condiciones laborales, en la búsqueda de un estado de paz laboral otorgando normas claras y amplias para la consecución de contratos colectivos así como diversas reglas para solucionar conflictos de manera pacífica sin menoscabar derechos de los trabajadores, siguiendo los principios fundamentales aplicables al Derecho laboral como son el principio de protección, in dubio pro operario, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales.

### **1.3 Principios Constitucionales y legales referentes al derecho al trabajo y contratación colectiva en la legislación ecuatoriana**

El Derecho Laboral, tiene por finalidad principal la “regulación de las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, así como en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral”. (Cabanellas, 2006, pág. 121).

El derecho laboral como parte del Derecho Social “requiere integrar las aspiraciones colectivas y personales de desarrollo, lo cual se logra mediante su dinamismo, procurando adecuarse a las complejas relaciones de trabajo de un mundo globalizado”. (Monesterolo, 2007, pág. 2)

Las aspiraciones colectivas y personales de desarrollo en la legislación ecuatoriana, se han ido plasmando con el pasar del tiempo en las diferentes Constituciones aprobadas en nuestro país.

Este carácter garantista y protector de derechos ciudadanos dentro de los que se incluyen el trabajo como factor primordial de desarrollo de un Estado, se ha fortalecido en la Constitución actual

La Constitución de la República del Ecuador, vigente desde octubre del 2008, realiza un “especial énfasis en las políticas públicas, las mismas, que en materia de trabajo, deben materializarse alrededor de mejorar la oferta de empleo y por este medio, conseguir mayor bienestar para la sociedad en general” (Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH , 2011, pág. 2)

Respecto al criterio de la INREDH se deben entender como derechos conferidos a la sociedad en la norma Constitucional en cuanto al sistema de seguridad social, “al extenderlo como derecho para aquellas personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades de auto sustento en el campo, de trabajo autónomo y aquellas que se encuentran desempleadas.” (Espinosa, 2011, pág. 1)

Lo cual quiere decir que la perspectiva de la política laboral se ha extendido a otros aspectos importantes en el desarrollo social, pero que por otro lado en relación con normas de menor jerarquía lejos de complementarse se tornan contradictorias como es el caso de la imposibilidad de ejercer la libertad sindical dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), que choca con principios constitucionales laborales existentes, tema que trataremos más adelante.

En lo que concierne al trabajo y el empleo, en otro aspecto, la Constitución del 2008 caracteriza al trabajo, no sólo como un derecho, sino como un deber social, “se trata de una concepción mediante la cual, la sociedad toda tendría la obligación, bajo la dirección del Estado, a través de su organización e institucionalidad, de precautelar que exista trabajo y empleo en el país; pero no solo eso, sino que la política económica debe impulsar la consecución del pleno empleo, justamente en sintonía con el denominado deber social de que exista empleo en el país.” (Espinosa, 2011, pág. 1)

De acuerdo al criterio de la Dra. Betsy Espinosa, la opinión que merece es que este deber social como se concibe al trabajo en la Constitución, debe implicar



un gran sentido de responsabilidad y cooperación mutua entre los sujetos que integran a la sociedad, a tal punto que el deber social del Estado lleve consigo la finalidad de estabilidad laboral por lo cual las plazas de trabajo no deberán ser momentáneas, por el contrario la estabilidad debe incluir progresividad a lo largo del tiempo y mientras dure la relación laboral manteniendo criterios de efectividad de los trabajadores en sus labores, pero para ello el empleador en el sector privado o el Estado como gran empleador en el sector público, debe manejarse con incentivos positivos en beneficio de los trabajadores, la estabilidad laboral sería una de ellas para lograr este equilibrio social.

La perspectiva constitucional vigente, “se orienta a lograr un efectivo Régimen de Desarrollo, el cual busca conseguir, entre otros, mejorar la calidad y esperanza de vida de la población, aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución; al igual que construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible”. (Espinosa, 2011, pág. 2)

En esta perspectiva, incluyendo el derecho de asociación de manera amplia en el sector público permitiría aplicar un mecanismo para lograr un régimen de desarrollo, lastimosamente en la actualidad esta restricción y contradicción con leyes internas desvirtúa en su ejercicio, el espíritu de principios y normas generales relacionados al trabajo.

La Constitución del Ecuador actual como norma suprema, con claridad regula la vida social, política y económica en el país, así como dispone el cabal cumplimiento de los principios proclamados por ella y la sujeción a Tratados Internacionales siempre que favorezca la aplicación de los derechos humanos, incluido el derecho al trabajo y la asociación como uno de ellos, protegidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Respecto a los principios del derecho del trabajo son considerados “las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento-laboral” (Grisolia, 2010, pág. 49) y como fuente

del derecho permiten aplicar criterios esenciales al momento de ejecutar las normas constitucionales y legales a la realidad social de una nación, con el fin de obtener una armonía social que logre equidad y estabilidad laboral en lo que respecta a nuestro tema de tesis.

El derecho laboral parte de ciertos principios cuya finalidad es “integrar la materia permitiendo su sistematización, por lo que se convierten en directrices legislativas y judiciales que impiden que las reformas a la normativa desvirtúen la naturaleza y objetivo del derecho laboral y sus Instituciones”. (Aczel, María Cristina, Instituciones del Trabajo, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2001 p.39 en Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, 2007, p.40)

Según el presente tema de tesis se abordarán algunos de los artículos contenidos en la Carta Magna y Código del Trabajo los cuales hacen referencia a principios en el ámbito laboral y la incidencia de ellos en el desarrollo del trabajo en el sector público que incluso con precedentes jurisprudenciales han demostrado su afán de proteger las relaciones laborales, incluso en el sentido de actuar como:

“Verdaderas normas que inspiran por la necesaria obediencia al mandato en ellas contenido, el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, definen el significado y alcance de las relaciones cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena y en suma sirven al juez y al intérprete para determinar la genuina y verdadera expresión de los acuerdos entre partes o de la normativa aplicable, cuando surge el litigio o se suscitan las diferencias entre los sujetos interesados” (García, 2007, pág. 301)

El principio de protección establecido en el Derecho Social se concibe en el Art. 3 numeral 8 de la Constitución del 2008 que dispone “Garantizar a sus habitantes, el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”

La seguridad integral abarca un conjunto de requisitos para que ésta exista tales como la libertad, trabajo, equidad etc., y para materializarlo es necesario actuar en democracia efectivizando la posibilidad del pueblo de elegir y la libertad de hacerlo; y que se relacione de manera directa con la estabilidad laboral como parte de la seguridad integral de los ciudadanos lo cual implica libertad de escoger la forma de trabajo así como negociar a través de pactos colectivos los beneficios laborales.

El artículo 10 Constitucional expresa “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.”

La Constitución en el Art. 11 numeral 1 proclama “Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

El artículo Constitucional 11 en el numeral 3 inciso tercero dice: “Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.” Dicha disposición la relacionamos con los numerales 4 y 8 inciso segundo que señalan: “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” y que **“Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”** (Constitución de la República del Ecuador , 2008) **(el subrayado y las negrillas no pertenecen al texto original)**

Igualmente el Art. 11 numeral 7 de la Constitución establece:

“El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de

las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento”

Los derechos laborales no pueden ser desconocidos o disminuidos, pero si pueden ser mejorados en beneficio de los trabajadores de acuerdo al principio de progresividad y en razón a lo dispuesto en la Constitución de la República artículo 11 numerales 4, 5, 6 y 8 que reconocen que el contenido de los derechos deben desarrollarse de manera progresiva “A través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas” (Constitución de la República del Ecuador , 2008), por ello resulta deber ineludible del Estado generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno ejercicio guardando relación con el desarrollo social y económico.

El artículo 5 del Código del Trabajo respecto a este principio prescribe “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”

Transcritos los artículos de la norma Constitucional y del Código del Trabajo relativos al principio protector establecido en el Derecho Social relacionados con nuestro trabajo de tesis, se induce a un análisis con un planteamiento claro, el cual consiste en la preocupación sobre el detrimento en el ejercicio de los derechos a trabajadores que celebren contratos colectivos en el sector público, al negarse la solicitud de su revisión positiva y libre para mejorar y salvaguardar los intereses de los trabajadores, produciendo el efecto contrario que se ocasiona con la ejecución del Mandato 8 expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de Abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro oficial N° 330 del 6 de mayo del 2008 que en su disposición transitoria cuarta dice:

“La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público,

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

Como consecuencia de las atribuciones del Mandato Constituyente antes citado, el Decreto N° 1701 publicado el 18 de mayo del 2009 en el Registro Oficial N° 592, expedido por el Economista Rafael Correa Presidente Constitucional de la República, establece límites a la contratación colectiva en el sector público contrariando la disposición constitucional del Art. 11 numeral 4 que dispone: “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

A más del principio protector, entre otros principios del Derecho Laboral tenemos el principio in dubio pro operario, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales, amparo público, libertad sindical y de asociación profesional.

El principio in dubio pro operario hace referencia al espíritu protector del trabajo en beneficio de los trabajadores.

El latín in dubio pro operario, tiene su raíz, razón de ser y sustancia en la justicia social y al ser su naturaleza de carácter procesal como lo cataloga el Doctrinario Rubstein, su proyección es de mayor amplitud ya que busca equilibrar desigualdades. “Para lograrlo debe partir de una duda razonable que permita al juzgador aplicar la apreciación a favor del trabajador cuando el análisis de las circunstancias así lo permitan”. (Rubstein Santiago "El principio in dubio pro operario en materia probatoria"DT 1984-A-Pág. 571 en Julio Armando Grisolia, 2010 pág.52).

El principio pro operario es considerado de carácter judicial en cuanto la interpretación de las normas llevadas a cabo por el juez, permita definir su aplicación más favorable para el trabajador.

La norma Constitucional respecto a este principio en el artículo 33 prescribe:

“El trabajo es un derecho, 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.”

El trabajo como fuente de desarrollo social y económico, debe cumplir ese objetivo tanto en el sector público como en el privado con la materialización de retribuciones justas por la labor realizada, en cuya lucha las asociaciones de trabajadores son las principales actoras sociales.

El artículo 326 numeral 3 de la Constitución dispone “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”

En concordancia con la norma Constitucional respecto al principio in dubio pro operario el Art.2 del Código del Trabajo dice: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”. Referente a ello, la Constitución de la República en su Artículo 325 reconoce el trabajo autónomo, bajo dependencia, autosustento y cuidado humano. Dentro de las limitaciones al trabajo, el Art. 326 de la Constitución establece como tales al subempleo, representación de una sola organización laboral en instituciones estatales, transacción laboral y paralización de servicios públicos de acuerdo a numerales 1, 9, 11 y 15 respectivamente.

De igual forma en cuanto al principio de aplicación favorable al trabajador el Art. 7 del Código del Trabajo prescribe “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”

La regla de la condición más beneficiosa implica que cuando exista una situación anterior que generó derechos con mayores beneficios para el trabajador se la debe respetar; ya que una norma laboral nueva nunca debe servir para disminuir las condiciones favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

El espíritu de este principio plasmado en la norma legal antes mencionada evidencia la protección al trabajador por estimarse que es la parte débil de la contratación laboral, es por ello que el juez está obligado a aplicar la norma en el sentido más favorable para el trabajador, “sin alterar la esencia de la Constitución jerárquico- normativa, sirviendo de jerarquía de las fuentes en el Derecho laboral.” (Monesterolo, 2007, pág. 41)

Jurisprudencialmente La Corte Suprema de Justicia pronunció un fallo que consta en la Gaceta Judicial Serie XIII, N°10, Pág.2148, cuyo texto en la parte pertinente se transcribe:

“Téngase en cuenta que el principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial N°800, pues, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adoleciera de obscuridad, se aplicarán en cuanto puedan favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica mucho más firme para el trabajador. Cuarta.- Si en estos términos, el texto constitucional propicia un sistema de más amplia seguridad en las

relaciones obrero- patronales, es incuestionable que los juzgadores llamados a aplicar los preceptos del derecho social deben considerar la irrevocable intención legislativa que se deja descrita, para expedir los fallos en las controversias sometidas a su decisión y estudio conforme a ese equívoco criterio.”

Frente a este principio del interés protector del trabajo, el juzgador analizando las circunstancias del caso y el fin social que tiene la prestación de servicios, logrará aplicar la condición más favorable para los trabajadores y bajo ningún concepto de manera arbitraria menoscabar sus derechos.

Otro principio del Derecho laboral es la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales. Respecto a la irrenunciabilidad, Guillermo Cabanellas de Torres en su diccionario jurídico elemental tomo I, p.206, conceptualiza como “imposible o prohibido”, por tanto resulta imposible que el trabajador renuncie a una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

Analizando este principio, debemos aclarar conceptos relacionados a la irrenunciabilidad como la imperatividad y la disponibilidad que nos permitirán entender el alcance de la irrenunciabilidad.

La imperatividad hace referencia a las normas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes y se oponen a las normas supletorias o dispositivas que pueden ser dejadas sin efecto por voluntad de las partes.

En el derecho del trabajo se presenta un fenómeno particular que lo caracteriza ya que “casi todas las normas son imperativas, pero la peculiaridad es que no pueden ser dejadas sin efecto por las partes al establecer condiciones menos favorables a los trabajadores; pero pueden disponer de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados”. (Grisolia, 2010, pág. 52), en cambio la irrenunciabilidad y disponibilidad hace alusión a derechos, por lo cual son conceptos independientes y que no pueden confundirse al momento de conceptualizar lo irrenunciable como normativa que se debe dejar sin efecto por afectaciones individuales o colectivas.



En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad se justifica en la función social del trabajo, los intereses del núcleo familiar que un trabajador tiene a su cargo, y la implicación del carácter público del Derecho Laboral.

A diferencia de lo que sucede en el derecho civil, donde la regla general es la renunciabilidad, en el derecho laboral sucede todo lo contrario, y la violación a este principio puede ser alegada solo por el trabajador, produciéndose la nulidad absoluta de la cláusula que la contenga.

El doctrinario Guillermo Cabanellas respecto a la irrenunciabilidad considera lo siguiente:

“La renuncia de leyes laborales es inaceptable, mientras que la renuncia de derechos particulares, se considera que cabe cuando su fin sea mejorar la propia situación; en tercera instancia las disposiciones que favorecen con exclusividad a los trabajadores considera nula la renuncia anticipada, pero no la del derecho adquirido si no contradice la inspiración del legislador y por último la renuncia de derechos fundamentales se considera inadmisibles mientras que la renuncia de derechos secundarios adquiridos es posible.” (Cuevas, 2010, pág. 210)

La práctica laboral considera, que si bien la irrenunciabilidad es el principio fundamental; existe, una figura jurídica en el campo laboral aplicable y relacionada con la renuncia, que es la transacción, misma que se puede efectuar bajo la condición de que trate sobre derechos litigiosos celebrados ante Autoridad competente, regla que no viola el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores tomando en cuenta que las meras expectativas no constituyen derecho.

Respecto a ello, la Corte Suprema de Justicia, en fallo constante en la Gaceta Judicial Serie XVI, N°10, p.2324; ha considerado que no se violaría el principio de irrenunciabilidad cuando se transige una vez terminada la relación laboral de

trabajo, aun cuando se trate de derechos laborales, transcribimos parte del fallo de la referencia :

“Si por el Artículo 4 del Código, los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario, parecería que la transacción en el campo laboral no es posible. Desde luego que toda transacción, por esencia, implica reciprocidad de concesiones y por ende renuncia de derechos y aceptación de obligaciones que están en tela de juicio (...) un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes para determinar el valor de la reclamación es una transacción(...)La antinomia se resuelve admitiendo que al iniciar la relación laboral y durante ésta, no cabe transacción en que el trabajador deje a un lado sus amparos legales, pero una vez terminada la relación laboral cabe la transacción, desde luego no para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su cumplimiento”.

En base a lo analizado sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales y su relación con la transacción se puede concluir que la transacción no tiene como elemento principal la renuncia unilateral de derechos, con la finalidad de llegar a acuerdos satisfactorios, ya que se puede transigir solo meras expectativas que no constituyen derecho, y la conciliación y mediación como métodos alternativos de solución de conflictos caben en el ámbito laboral siempre que su consecución se realice con ajuste a las normas y respetando el espíritu del principio de la función social del trabajo, cuando se ha producido un conflicto laboral ya sea individual o colectivo y que pretenda conciliar o resolver de manera legal y legítima la controversia sin menoscabar derechos.

Por otro lado la intangibilidad según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua significa “que no debe o no puede tocarse” (RAL Real Academia de la Lengua, 1992, pág. 1177).

Aplicando este concepto de intangibles, los derechos laborales no pueden tocarse, desconocerse o desmejorarse por leyes, convenios o contratos colectivos posteriores y cualquier estipulación contraria resultaría nula.

Respecto al principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos la Constitución vigente en el Art. 326 numeral 2 dispone “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

En concordancia con la norma Constitucional el Art. 4 del Código del Trabajo dispone: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”

Si bien la intangibilidad prohíbe desmejorar los derechos adquiridos, la disposición transitoria tercera del Mandato N° 8 ordenó que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encontraban vigentes y que fueron suscritos por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que bajo cualquier denominación naturaleza o estructura jurídica el Estado o sus instituciones tuvieran participación accionaria mayoritaria, debían ser ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo en el plazo de ciento ochenta días.

Este procedimiento en el mundo laboral se hizo efectivo recortando algunos beneficios a los trabajadores, violentando el principio de intangibilidad de derechos laborales, toda vez que el mismo Mandato Constitucional N 8, de aplicación obligatoria dispone que las normas dentro de éste no son susceptibles de apelación o reclamación en ninguna instancia ni a ninguna autoridad administrativa o jurisdiccional tal como ordena la disposición final tercera que a continuación se transcribe “(...) es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, (...)”.

Con estas consideraciones respecto al principio de intangibilidad y relacionado estrechamente con el principio de irrenunciabilidad de derechos, a criterio queda clara la violación del principio de intangibilidad de derechos y la incoherencia con la protección de la norma constitucional de tal manera que la práctica laboral actual limita el derecho de los trabajadores a reclamar sus derechos laborales cuando sean afectados o disminuirlos al limitar la revisión de los contratos colectivos tornándose preocupante el daño que causa al trabajador la tendencia laboral donde el empleador obliga al trabajador a la renuncia de sus derechos en muchos casos, ya que voluntariamente estaría dejando de disponer de un beneficio perfectamente lícito y propio por la parte interesada.

El amparo público como otro principio fundamental del Derecho Laboral, se define como la protección que concierne a la sociedad en general independiente del sector público o privado que trate, por ser el trabajo un derecho y deber social, de tal forma que la norma Constitucional respecto a este principio en el Art. 33 como hemos analizado considera al trabajo un derecho y deber social ; fuente de realización personal y base de la economía por lo cual el Estado debe garantizar remuneraciones y retribuciones justas, así como un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El Art.326 numeral 1 de la Constitución vigente prescribe: “El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”. Dicha disposición la relacionamos con el numeral 12 y 13 del mismo artículo los cuales disponen: “Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje” y “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezcan la ley”.

Respecto a este principio y las normas citadas, se concluye que la norma Constitucional promueve el libre empleo su desarrollo y la solución de diferentes conflictos respecto al trabajo de manera conciliadora y justa, lo cual significa, que el ser humano puede formar parte de una organización para

proteger y defender sus derechos; de tal manera que, agremiados sin contravenir los derechos humanos y afectar al Estado buscan estabilidad, manteniendo su autonomía colectiva.

El principio de libertad sindical se concibe según el doctrinario Guillermo Cabanellas de Torres en su diccionario jurídico elemental, tomo I p.348, como “libertad de toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes.”

La libertad sindical como principio del derecho colectivo tiene como finalidad alcanzar el bienestar general de la asociación sindical, como manifestación de las garantías constitucionales y legales relativas al trabajo, y en especial el ejercicio de la autonomía colectiva como principio imprescindible del contrato colectivo.

El principio de libertad sindical:

“Abarca el aspecto individual y colectivo. El aspecto individual se refiere a la posibilidad del trabajador de afiliarse o desafiliarse a un sindicato, derivando en una libertad positiva en cuanto busque el trabajador realizar una actividad sindical, afiliarse de manera voluntaria, representarla etc., o una libertad negativa en cuanto decida no ejercer tales facultades.” (Julio Armando Grisolia, 2010, pág. 529).

Por otro lado el carácter colectivo refleja la facultad de la asociación sindical de regir su funcionamiento de forma autónoma mediante la creación de estatutos y reglamentos que regulen legalmente su existencia representando a los trabajadores, efectivizando la voluntad y autonomía colectiva las cuales no puede ser vulneradas bajo ningún concepto ya que ello ocasionaría el desconocimiento de derechos constitucionales y legales.

“En la legislación ecuatoriana, el sindicato se sustenta en el derecho fundamental que asiste a empleadores y trabajadores para reunirse entre sí y reunidos defender sus intereses, promover su mejoramiento frente al Estado y frente a las pretensiones de la otra parte; a esta facultad denominamos derecho o libertad sindical” (Trujillo J. C., 1987, pág. 30)

Respecto a este principio el Art.20 numeral 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prescriben: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas” y “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (Fundación Acción Pro Derechos Humanos 2012 Recuperado el 13 de abril del 2013 de [http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CL\\_j5MGRybYCFQGonQodmGsAgA](http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CL_j5MGRybYCFQGonQodmGsAgA))

La libertad sindical como derecho de los trabajadores y de los empleadores para unirse entre sí, cumplen un fin con autonomía que se materializa al “constituir una asociación o afiliarse a las asociaciones ya constituidas, sin que para ello requieran autorización previa de nadie”. (Trujillo J. C., 1987, pág. 87)

En un análisis emprendido por la Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP en el marco de la ejecución del Proyecto Andino de Igualdad y Equidad en los Servicios Públicos, esfuerzo apoyado por FNV de Holanda, IMPACT de Irlanda y la ISP en el dos mil diez, ha buscado luchar por los sindicatos y organizaciones colectivas en el sector público en América Latina, brindando una visión sobre la libertad sindical en el Ecuador en cuanto a sus normas constitucionales y relación con normas internas así como repercusión en el campo internacional, político y social.

Respecto a ello, ha dicho lo siguiente:

“El derecho de organización sindical está reconocido en el numeral 7 del artículo 326, y en el numeral 9 se establece que los trabajadores y trabajadoras estarán representados por una sola organización en las entidades del sector público. Pero, otro polémico numeral, de este

artículo, es el 8 que si bien manifiesta la estimulación a la creación de organizaciones, admite la injerencia del Estado en las organizaciones sindicales afectando el principio de autonomía colectiva; para promover, según se dice, la alternabilidad, participación, transparencia y democratización en las mismas.” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos ISP 2010 Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de <http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudioc, 2010, pág. 24>)

El principio de libertad de asociación profesional relacionado con la libertad sindical, “Corresponde a la garantía de una clase social frente a otra” (Dávila, 2009, pág. 6). En efecto este derecho busca que los trabajadores enfrenten a los empleadores en cuanto las condiciones laborales que el empleador imponga sean desmerecedoras para los trabajadores de tal manera que se busca mediante el diálogo social y la negociación un pacto con mejores condiciones laborales.

El sindicalismo según Guillermo Cabanellas de Torres en su diccionario jurídico elemental se define como “la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos, los cuales predominan en la vida del Estado.” (pág.347)

En relación a este principio el artículo 66 numeral 13 de la Constitución reconoce “El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”; y el numeral 16 del mismo artículo, establece:” El derecho a la libertad de contratación”

El numeral 17 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”

Estos numerales garantizan la libertad de trabajo sin especificar la fuerza intelectual, física o material ejercida en un sector específico, pues de manera general se refiere tanto al sector público como al privado permitiendo el desarrollo laboral, lo cual quiere decir que la norma constitucional no se está respetando en la Ley Orgánica del Servicio Público por las excesivas limitaciones que al ejercicio de libertad de asociación confiere.

En base a ello se observa que existe una ambigüedad entre la Constitución del 2008 y la Ley Orgánica del Servicio Público respecto a organizaciones colectivas formadas en el sector público con respecto a la calidad en la que se encuentran los trabajadores para considerarse servidores públicos y en obreros protegidos por el Código del Trabajo.

El artículo 229 de la Constitución vigente, dispone:

“Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

Las remuneraciones de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.”

El artículo 326 de la Constitución en su numeral 16 de manera clara señala “solamente quienes ejerzan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública mientras que los que no se incluyan en estas funciones



se regirán por el Código del Trabajo”, así mismo los Art. 247 y 248 primero y segundo inciso del Código del Trabajo prescriben:

“Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales”

“Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes: Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato.(...)”.

Por lo tanto obreros y trabajadores en el sector público o empresas privadas con mayoría accionaria estatal que no cumplan funciones de dirección se ciñen en sus actividades y relación laboral al Código del Trabajo, el cual admite la revisión de los contratos colectivo

La libertad de asociación se materializa mediante la creación de federaciones, confederaciones u otra agrupación sindical que además de la norma Constitucional vigente se protege en los artículos 440 y 457 del Código del Trabajo respectivamente que a continuación nos permitimos transcribir:

Artículo 440 .-“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observaciones de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones(...)” (Código del Trabajo, reglamento, concordancias, legislación conexas, 2005, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2005)

Artículo 457.-“Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo” (Código del Trabajo , 2005)

De los artículos antes expuestos, encontramos amplitud en la libertad de asociación en diferentes organizaciones legalmente constituidas cuyo fin sea defender sus derechos laborales y que se deben extender al sector público por ser un sector inmerso en el derecho laboral y en el cual obviamente la defensa de derechos laborales de los trabajadores no es menos legal ni justo que en el sector privado, pese a que en el sector público el fin sea el servicio a la comunidad y el empleador sea el estado, ya que aun así se mantiene los elementos básicos de la relación laboral que encontramos en la doctrina, es decir realizar una actividad, a cambio obtener una remuneración y condiciones adecuadas de vida.

La Organización de Sindicatos y Administración Pública Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP en el marco de la ejecución del Proyecto Andino de Igualdad y Equidad en los Servicios Públicos, esfuerzo apoyado por FNV de Holanda, IMPACT de Irlanda y la ISP considera que en el Ecuador la incoherencia de normas respecto a la libertad de organización colectiva y normas contradictorias implica:

“Una disposición que tiene un contenido discrecional, ya que la decisión, del registro o no de una organización, en el sector privado depende del Ministro de Relaciones Laborales y la vincula al cumplimiento de la Constitución y las leyes, cuando el derecho se funda en convenios internacionales. De igual manera en el sector público considera que este mecanismo, en la práctica se ha utilizado para coartar o negar el derecho de organización.” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos ISP 2010 Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de

<http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudioc>, 2010, págs. 25-26)

Se coincide con el criterio de la Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública de la Internacional de Servicios Públicos-ISP en el marco de la ejecución del Proyecto Andino de Igualdad y Equidad en los Servicios Públicos, esfuerzo apoyado por FNV de Holanda, IMPACT de Irlanda y la ISP en el sentido de que el poder estatal lejos de tornarse conciliador desvirtúa el sentido social, pretendiendo hacer de la contratación colectiva una forma de organización separatista e innecesaria al violentar todo tipo de derechos humanos, principios internacionales y constitucionales.

El principio de continuidad en concepto de la Dra. Graciela Monesterolo Lencioni en su obra Instituciones de Derecho Laboral Individual herramientas didácticas (p.55) “tiene un significado sumamente apropiado aludiendo a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa; como idea central que evoca este principio”

De consiguiente, se dice que la continuidad o estabilidad implica un criterio de progresividad en el tiempo y espacio de las relaciones laborales que formalizadas en la mayoría con contratos de trabajo permiten otorgar un mínimo de estabilidad a esta relación laboral.

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es por ello que este principio nos permite entender como la relación laboral se torna perdurable en el tiempo mientras no concurra algunas de las causas de terminación; por lo que, se orienta a la conservación del empleo y permanencia de los trabajadores en las plazas de trabajo.

El artículo 14 del Código del Trabajo respecto a este principio prescribe lo siguiente:

“Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de

naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes”

De esta norma legal se puede inferir que se da una protección mínima a lo largo del tiempo a los contratos de trabajo celebrados por las partes, y su violación daría lugar a que el trabajador tenga derechos a la respectiva indemnización por incumplimiento.

Con relación a la progresividad y estabilidad que implica este principio respecto a la contratación colectiva el Art.187 del Código del Trabajo prescribe: “El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia (...)”

Frente a este principio cabe decir que en el sector público la continuidad se encuentra limitada por las disposiciones del ejecutivo, así con respecto a la contratación colectiva el Estado mediante Decreto 1701 publicado en el Registro Oficial N°592 del 18 de mayo del 2009 en su Art. 1 numeral 1.1. segundo inciso dispone:

“Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que a cualquier forma o cualquier título

trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas”.

Esta disposición deja en claro que la estabilidad de los trabajadores que ejercen funciones de dirección y administración antes protegidos por contratos colectivos, ya no pueden gozar de beneficios que adquirieron.

“Otras dos respuestas relevantes constituyen la injerencia del Estado y los empleadores en las organizaciones laborales y, la pérdida de conciencia de clase y debilidades en la formación política – sindical, que afecta a la estructura organizativa e incluso genera apatía, en la base. En el primer caso, incluso se manifiesta por prácticas de cooptación de dirigentes, fundamentalmente de las centrales sindicales, con el peligro inminente del paralelismo sindical patrocinado por el Gobierno.” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP, 2010, págs. 26-27)

Como se ha analizado, el principio de continuidad busca mantener un equilibrio social para el prestador de servicios y el empleador como una forma de convivencia humana basada en la estabilidad laboral del trabajador, lo cual conlleva al rendimiento laboral y crecimiento de los niveles de producción en las empresas. Como es obvio si los trabajadores no tienen estabilidad en sus plazas de trabajo su rendimiento baja e incluso se producen renuncias masivas por evitar perder todos los beneficios por derechos adquiridos en el tiempo que laboran en una empresa.

“Los últimos acontecimientos presentados en el Ecuador, han determinado la necesidad de diferentes organizaciones sindicales de acudir ante instancias internacionales como la OIT, en reclamo del cumplimiento del gobierno de los términos de los convenios internacionales que han sido ratificados. A pesar de ser graves y grandes las afectaciones, llama la atención que no muchas organizaciones han presentado denuncias internacionalmente.” (Red

Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP, 2010, pág. 27)

La Red Andina Sindicalista la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP, también señala que:

“Los efectos de estos problemas son la vulneración de derechos y la instauración de un estado de temor por la amenaza del despido al iniciar el proceso organizativo o pertenecer a una organización. En menor medida, las respuestas fueron la reducción de la tasa de sindicalización, debilitamiento de la organización, la afectación a la normatividad y la configuración de procesos de clientelismo y pago de favores.” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos-ISP, 2010, pág. 26)

Siendo el principio de estabilidad contradictorio en el sector público rescataremos su esencia en cuanto protege el mantenimiento de la fuente de trabajo y es en este sentido en el que debe entenderse y aplicarse en relación a las normas al funcionamiento del trabajo en la sociedad.

El principio de primacía de la realidad “otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad” (Grisolia, 2010, pág. 65)

La primacía de la verdad de los hechos, surte efecto cuando la realidad de los mismos y la forma de una situación particular no se torna armoniosa por lo cual debe vencer a la apariencia de los hechos y de esta manera conceder prioridad a la esencia de la relación laboral que vincula a las partes.

Resulta de vital importancia que los hechos se encuentren sobre las apariencias y formalidades como medida de protección a la relación laboral; estabilidad, libertad y autonomía, ya que el desconocimiento de los hechos

provocaría indefensión de una de las partes de la relación laboral a quien la provoque.

Otros principios laborales son la buena fe, justicia social, y equidad que en su conjunto permiten mantener un equilibrio social, así como una adecuada aplicación de las normas de acuerdo a la realidad sin perjudicar a las partes de la relación laboral y como es sabido protegiendo a la parte más vulnerable de la relación laboral considerada al trabajador, siempre que su acción en el campo laboral se encuentre bajo las normas constitucionales y legales permitidas.

A pesar de existir normas constitucionales que protegen la contratación colectiva, su acatamiento por el mismo órgano estatal contradice con normas internas pues el trabajador en el sector público ha sido considerado como parte vulnerable en la relación laboral frente al empleador, causando abusos a los trabajadores, que incluso afectan los derechos humanos y, en este sentido la promulgación de Mandatos Constituyentes y leyes como la Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Finanzas Públicas, Ley de Empresas Públicas etc., limitan la actuación de la clase trabajadora dentro de nuestro ordenamiento jurídico desconociendo el carácter garantista de nuestra Constitución vigente y los principios legales.

#### **1.4 Principios contenidos en la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre contratación colectiva y derecho al trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo OIT “Creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

El concepto de paz universal y permanente respecto al trabajo como motor de la sociedad, implica una estabilidad esencial en la relación laboral la cual debe prolongarse pese a variaciones de condiciones económicas y políticas dentro de los Estados; asegurando la justicia social en sentido amplio priorizando la libertad y cooperación entre los distintos sectores económicos para lograr una equidad de condiciones laborales.

“La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, la cual contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

Con el desarrollo normativo que la misma constitución de la OIT provisionaba a este organismo internacional , se fortaleció el interés por defender los derechos laborales, mejoras en las condiciones de trabajo, reconocimiento de principios laborales, protección de los trabajadores respecto a la relación laboral que mantienen con sus empleadores, entre otras, lo que ha evidenciado con el pasar del tiempo la importancia suprema de la Organización Internacional que al entender la indiscutible importancia que el trabajo y sus relaciones entre empleadores y trabajadores tiene ha luchado por influir de manera positiva en la defensa de los derechos laborales y el diálogo social.

Para evidenciar el interés de la búsqueda de la paz social por la que lucha la Organización Internacional del Trabajo podemos hacer referencia a características contenidas en el preámbulo de la constitución de la OIT, entre las que se destacan la justicia social en base a la paz universal y permanente,



la urgencia en mejorar las condiciones laborales fortaleciendo aspectos referentes a:

“(…) contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, así como organización de la enseñanza profesional y técnica” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

El preámbulo de la constitución de este organismo internacional en su redacción expresa un alto espíritu de protección y desarrollo del ámbito laboral, de tal manera que entre sus objetivos, los más importantes son:

“1.-Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

“2.-Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

“3.-Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

“4.-Fortalecer el tripartismo y el diálogo social” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

Los objetivos de la OIT transcritos en líneas anteriores, se materializan hasta la actualidad con convenios celebrados en diversas regiones latinoamericanas que buscan efectivizar estos objetivos con propuestas claras que contengan disposiciones que defiendan los derechos de los trabajadores en un ambiente de justicia social para lograr un equilibrio y estabilidad laboral respetando los derechos de los trabajadores pretendiendo que éstos no sean menoscabados por normas internas.

Realizando un breve resumen se puede referir a las principales normas y principios sobre el derecho de negociación colectiva que surgen de la Constitución de la OIT , y de los principios sentados por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, destacando que la OIT considera al derecho de negociación colectiva un derecho fundamental aceptado por los miembros de este organismo, considerando a sus titulares los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra; por ello podemos afirmar que aplicando a la realidad de nuestra legislación, la contratación colectiva está plenamente justificada y amparada por la Constitución como la norma suprema interna.

Otro apartado de gran importancia promovido por la Oficina del Trabajo en Ginebra de la OIT que en su obra del año 2000 (p.80), es la amplitud que confiere a la negociación colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, empleo y regulaciones de las relaciones entre las partes, lo cual a nuestro criterio permite coincidir con el criterio del principio de estabilidad que el

derecho en general prevé, de tal manera que al permitir a las partes celebrar contratos colectivos pretendiendo mejorar sus condiciones a través de un diálogo social conduzca a una situación de estabilidad y continuidad de los trabajadores con carácter vinculante que impulse a aumentar beneficios en base a la explotación de la fuerza productiva con el más alto interés de mantener la buena fe en la contratación colectiva y en general en las relaciones laborales que como bien explica la OIT tiene un inicio de interés voluntario.

En otro aspecto la OIT considera:

“Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales. Estas intervenciones incluyen la suspensión o derogación por vía de decreto sin el acuerdo de las partes de convenciones colectivas” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/document\\_s/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/document_s/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

Esto coincide perfectamente con el principio de irrenunciabilidad de derechos que aplicado a nuestra legislación se relaciona con la injerencia estatal excesiva que limita la autonomía colectiva e impone a través de normas internas como la Ley Orgánica del Servicio Público techos salariales de acuerdo a criterios del Ejecutivo.

Finalmente la OIT proclama, corroborando la prohibición de injerencia lo que sigue:

“Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas futuras, en particular en materia salarial, impuestas por las autoridades en razón de políticas de estabilización económica o de ajuste estructural requeridas

por imperiosos motivos de interés económico, son admisibles en la medida en que tales limitaciones estén precedidas de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y reúnan las siguientes condiciones: aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y especialmente de aquellos que puedan resultar más afectados.” (Organización Internacional del Trabajo, OIT Organización Internacional del Trabajo. (2013) Texto constitutivo de la OIT. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087940.pdf), 2013)

Como consecuencia de los principios constitucionales, legales e internacionales abordados en este capítulo cabe recalcar la preeminencia de la protección al trabajador como parte sensible de la relación laboral, el deber social del Estado y el compromiso de respetar los derechos laborales para obtener un equilibrio social, reconociendo la autonomía colectiva y respetando los derechos en razón de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los mismos.

## CAPÍTULO II. EL CONTRATO COLECTIVO

### 2.1. Concepto del contrato colectivo de trabajo

Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental Tomo I pág. 92 define al contrato colectivo como “Contrato suscrito con uno o más patronos, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar la ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”

El tratadista José Pérez Leñero considera que los pactos colectivos son “Acuerdos sobre condiciones generales de trabajo convenidas legalmente entre grupos profesionales de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios con efectos normativos y obligaciones” (Leñero, 1959, pág. 16)

El Código del Trabajo en el Art. 220 dice:

“Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales determinados en el pacto”

La Organización Internacional del Trabajo en su texto Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm.91) p.71, define al contrato colectivo como:

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

En la legislación ecuatoriana, los contratos individuales que se celebren posteriormente entre el empleador y el trabajador, estarán sometidos al contrato colectivo, lo cual a nuestro criterio es una medida de protección para los trabajadores ya que, el pacto colectivo otorga una amplia protección y flexibilidad de negociación de las bases laborales entre el empleador y los trabajadores.

Se puede concluir que el contrato colectivo de trabajo es el convenio suscrito entre las partes, que busca mantener la equidad y protección de los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores, estableciendo condiciones de trabajo justas y beneficiosas amparadas en la norma Constitucional y legal.

## **2.2. Antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el Ecuador**

A partir de la época colonial en el Ecuador, se dieron de manera esporádica “Coaliciones, expresiones de protesta y de rebelión contra las situaciones de injusticia y opresión de que eran víctimas, especialmente los trabajadores indígenas” (Robalino, 1992, pág. 65), lo cual empezó a despertar en los trabajadores el interés de defender sus derechos laborales, pero limitados por el régimen político y económico de la época que se extendió hasta los inicios del siglo XIX sin mayor representatividad de grupos profesionales.

En la segunda mitad del siglo XIX

“Los grupos artesanales establecieron nuevas formas de sociedad junto a los gremios, sociedades de tipo mutualista para la prestación de determinados servicios a los socios, capacitación técnica, ayuda pecuniaria en caso de necesidad y educación profesional que se materializó con el protectorado católico cuya misión estuvo encaminada a la educación de los artesanos, organización en la cual se originó el sindicalismo en el Ecuador”. (Robalino, 1992, págs. 81-82)

En lo posterior una mejor estructura de asociaciones profesionales tuvo mayor protagonismo en la vida del Estado, cuya dirigencia encaminó las rebeliones a la búsqueda de fines positivos y justos, a través de peticiones a las cabezas de Estado de la creación de normas que regulen las relaciones laborales y permitan equilibrar sus derechos y deberes. De esta manera expidió el Código del Trabajo dictado el 5 de agosto de 1938, el cual empezó a regular las relaciones laborales, jornadas de trabajo etc. y se apoyó en el apareamiento de varias Organizaciones Sindicales que en ejercicio de la autonomía colectiva intervinieron de manera directa en la defensa de los derechos laborales y condiciones beneficiosas de trabajo con la celebración de contratos colectivos. Con relación a la creación de estas asociaciones profesionales, la primera en aparecer fue la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos CEDOC, "En 1938, que reunía a sociedades existentes en ese momento incluyendo gremios, sociedades, mutualistas, que fueron reconocidos como únicos medios de defensa de los legítimos intereses del obrerismo, refiriéndose al sindicato por oficios, y rechazando el sindicato único" (Robalino, 1992, pág. 124).

En 1947, la CEDOC "Junto al Comité Nacional de Trabajadores del Ecuador CTE conformaron el Congreso de Seguridad Social y la defensa de intereses de su clase, hasta llegar a su máximo auge en 1975 en el sector rural" (Robalino, 1992, pág. 158)

La segunda organización de gran importancia como inicio del sindicalismo, "Fue la CEDOCUT, fracción de la CEDOC, pero integrada al Frente Unitario de Trabajadores, cuyo fin era luchar por desarrollar un sindicalismo revolucionario clasista unitario que vele por los intereses de los trabajadores". (Robalino, 1992, pág. 160)

Esta Organización merece una crítica positiva en cuanto al fortalecimiento de su existencia con el Frente Unitario de Trabajadores, y pese a dividir en católicos y revolucionarios a las asociaciones obreras de aquel entonces, buscaban un solo cometido que era enfrentarse a desigualdades en sus relaciones de trabajo con los empleadores.

## La Confederación de Trabajadores del Ecuador CTE

“Fundada en 1944, cuyo antecedente principal fue la sociedad artística industrial, marcando la lucha sindical en la década de los años 30, cuyos estatutos defendían entre sus principales objetivos la mejora de condiciones de vida y trabajo de los obreros, aumento de sus salarios reales, reducción de la jornada de trabajo, y efectividad de la legislación protectora del trabajador, afiliándose incluso a la Federación Sindical Mundial” (Robalino, 1992, pág. 163)

Esta organización mediante la discusión de sus estatutos, permitió elaborar una perspectiva clara de la lucha sindical por la mejora de condiciones de los obreros, fortaleciéndose en el campo internacional en el Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo pese a trabas en normas internas.

Una tercera Organización de Trabajadores fue la Unión General de Trabajadores del Ecuador conformada el 20 de noviembre de 1982, cuyos principios se resumían a que:

“La clase obrera formaba parte del proletariado mundial y por ello la necesidad de su unidad mundial; como segundo principio planteó la liberación nacional de pueblos coloniales y semi coloniales; otro planteamiento se basó en la lucha contra la explotación y opresión, la acción de la clase obrera, defensa de unidad de los explotados, la libertad democrática y el auto sostenimiento para evitar dependencia económica.” (Robalino, 1992, pág. 184)

Una crítica negativa a esta asociación sindicalista fue la promoción de huelgas violentas y su posición imperativa en lugar de conciliadora para mejorar sus condiciones y defender sus derechos.

La última organización que se analizará es la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres CEOSL, la cual nació en 1962



“Tuvo influencia de Organizaciones Sindicales Internacionales, cuya finalidad era la reivindicación social económica, cultural y profesional de la clase trabajadora buscando total independencia de la política partidista; en cuanto a la lucha por la aplicación de los derechos sindicales, defensa de los trabajadores de las injusticias por medio de la solidaridad sindical y los medios previstos en la Constitución, Código del Trabajo y leyes conexas” (Robalino, 1992, pág. 190)

Como conclusión, los antecedentes a la contratación colectiva se encuentran en nuestra legislación en las primeras organizaciones sindicales, que alejadas del partidismo político y con una actitud participativa de sus miembros buscaron reformas positivas apegadas a las leyes, mediante la celebración de contratos colectivos que conllevaron al reconocimiento de mejoras laborales.

### **2.3. Asociaciones profesionales, comité de empresa y comité único como actores en la celebración del contrato colectivo**

El derecho a la celebración del contrato colectivo se perfecciona por la autonomía normativa de sus actores sociales al negociar libremente sus condiciones de trabajo protegiendo los derechos laborales con el fin de mejorar la gestión económica empresarial.

Con este preámbulo, se analizarán los requisitos para constituir asociaciones profesionales que posteriormente serán quienes celebren los contratos colectivos.

#### **2.3.1 Asociaciones profesionales**

El Art 442 del Código del Trabajo prescribe:

“Las asociaciones profesionales o sindicatos para celebrar contratos colectivos, gozan de personería jurídica, por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la

Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia”.

“Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos”.

Aplicando este derecho al sector público el Art.457 del Código del Trabajo dice “Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público, podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo”

Para hacerse efectivo el derecho de las asociaciones profesionales de gozar de personería jurídica deben cumplir requisitos de forma y fondo para su registro. Respecto a los requisitos de fondo, los trabajadores que pueden pertenecer a una asociación profesional son aquellos que se hallen amparados por contratos individuales de trabajo, que tengan convenios que garanticen su estabilidad de por lo menos un año.

El Art.443 del Código del Trabajo dispone “(...) los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Relaciones Laborales los documentos necesarios para el registro de las asociaciones profesionales”  
Estos documentos son:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Otro requisito de fondo respecto a la formación de asociaciones profesionales se refiere a la edad de sus integrantes y nacionalidad para ser parte de ella que el Art 35 del Código del Trabajo prescribe “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”, en concordancia el Art.440 del Código del Trabajo tercer inciso señala “Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato”, así también el Art. 459 numeral 4 del Código del Trabajo, respecto al derecho para ejercer la dirigencia sindical de un Comité de Empresa dice “Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad”

Estos requisitos en conjunto con la voluntad expresa de querer formar parte de una asociación profesional efectivizan la autonomía colectiva que caracteriza a este tipo de organizaciones tal como ordena la norma legal del Código del Trabajo en el primer inciso del Art. 448 “Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación”

En relación a los requisitos formales para constituir una asociación profesional la norma legal del Código del Trabajo en el Art.443 dispone la documentación que las asociaciones profesionales deben remitir al Ministerio de Relaciones Laborales para su posterior registro el cual se efectuará en el término de treinta días posteriores, a la recepción de la documentación respectiva ordenando el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo de acuerdo al Art.444 del Código del Trabajo.

Dentro de los requisitos formales más importantes se considera como tales a los ejemplares de los estatutos ya que éstos son la carta constitucional de una asociación profesional, sindicato o comité de empresa que contendrá las estipulaciones establecidas por los fundadores o miembros que regirán la vida laboral de dicha organización y que se encuentran contenidos en el Art. 447 del Código del Trabajo.

Respecto a los estatutos la norma legal del Código del Trabajo, permite a las asociaciones profesionales la discusión y aprobación interna de los mismos, cuya designación de la primera directiva (integrada por únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan) no puede sobrepasar los 30 días desde la notificación al Inspector del Trabajo de reunirse para formar una asociación sindical, salvo el caso de que el Ministerio de Relaciones Laborales, no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en el que se aprueben los estatutos, conforme a lo prescrito en el Art. 453 del Código del Trabajo; disposición que se relaciona con la prohibición de desahucio a los trabajadores desde que están en proceso de conformar una asociación profesional como previsión a la futura estabilidad laboral de estos trabajadores, y materialización de la figura del fuero sindical concebido como un derecho concedido a las asociaciones profesionales que impide que los trabajadores sean movidos de sus empleos, y que el Inspector del Trabajo deberá notificar al empleador con fines informativos de acuerdo al Art.454 del Código del Trabajo.

.El diccionario jurídico DR Leyes define al fuero sindical como:

“Ciertas garantías que se otorgan a determinados trabajadores, motivadas en su condición representativa sindical para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa. Por dicho fuero se otorga a ciertos trabajadores un derecho en virtud del cual el patrono o empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, o mientras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador, o modificar sus condiciones laborales a no ser que medie la autorización correspondiente en la forma que la ley determine” (Dr Leyes normativa legal s.fRecuperado el 13 de marzo del 2013 de [www.drleyes.com](http://www.drleyes.com))

En concordancia con lo expuesto el Art.452 del Código del Trabajo dice:

“Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.”

“Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.”

El Art 455 del mismo cuerpo legal dispone “El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año”

“El empleador no puede obtener públicamente del trabajador la promesa de que no va a participar en la organización de una asociación profesional(sindicato o comité de empresa); toda vez que, esa promesa sería nula(...)”, podemos decir que aplicado al sector público este derecho irrenunciable, se lo debería proteger evitando considerar al trabajador del sector público desechable por considerarse una amenaza al Estado al defender sus derechos y buscar mejorar condiciones laborales de la mano de una estabilidad laboral indiscutiblemente justa y lega como presupuesto de la vigencia de un sistema democrático mediante la celebración de un contrato colectivo.

La Dirección Regional del Trabajo es la entidad competente para registrar a las asociaciones profesionales que serán quienes celebren contratos colectivos con el empleador, cuando se hayan cumplido con los requisitos de forma y fondo analizados.

Al respecto el Art.444 del Código del Trabajo dispone lo siguiente “Recibida la documentación en el Ministerio de Relaciones laborales, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo”

La personería jurídica de las asociaciones profesionales se reconoce desde su registro en la Dirección Regional del Trabajo, lo cual implica que de no cumplirse el registro de la asociación en el plazo establecido por el artículo citado la personería jurídica queda reconocido. De igual manera sucede en el caso de que la negativa de registro de la asociación profesional o sindicato en

el plazo de 30 días no sea fundamentada y notificada a la asociación respectiva conforme a lo ordenado por el Art.445 del Código del Trabajo.

La negativa de registro de una asociación profesional puede ocurrir si no cumple con finalidades de “Capacitación profesional, cultura, educación de carácter general, apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas y demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y defensa de los intereses de su clase”, no constituirse con el número mínimos de miembros o acompañar la documentación requerida como dispone el Art 443 del Código del Trabajo.

Para que una organización profesional, sea reconocida de manera legal y legítima es necesario que los estatutos de ésta, se apeguen a las disposiciones Constitucionales y legales ya que su omisión ocasiona negativa de registro. Los mismos pueden sufrir modificaciones cuyo procedimiento es el mismo que para su aprobación y finalmente registrados ante la autoridad competente tendrán la personería jurídica para representar a un grupo de trabajadores que de manera voluntaria deseen formar parte de esta organización y así defender sus intereses y derechos laborales mediante la celebración de contratos colectivos.

### **2.3.2 El comité de empresa**

“Es un Organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos cierto número de trabajadores que cumple funciones organizacional, conciliadora, informativa, e incentivadora para incrementar el rendimiento” (Guillermo Cabanellas , 2006, pág. 75)

Al respecto, la norma legal del Código del Trabajo en el Art. 459 dispone “En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa (...)”

Esta norma contenida en el cuerpo legal citado, confiere a los trabajadores el derecho a formar otro tipo de organización llamado comité de empresa

sujetándose a los respectivos estatutos, el cual debe cumplir ciertos requisitos para gozar de personería jurídica.

Uno de los requisitos que debe cumplir un comité de empresa para organizarse se refiere al número de integrantes de la Asamblea Constitutiva la cual debe tener más del 50% de los trabajadores y en ningún caso un número inferior a 30 trabajadores de acuerdo a lo previsto en el tercer inciso del Art 452 del Código del Trabajo, cuyos dirigentes deberán ser mayores de edad.

Respecto a los estatutos como carta constitutiva de existencia del comité de empresa estos al igual que sucede con los sindicatos y otras asociaciones profesionales previamente a registrarse en la Dirección Regional del Trabajo deberán ser aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales según lo dispuesto en el numeral 2 del Art 459 del Código del Trabajo.

Respecto a la protección especial del comité de empresa, ésta, se refiere a la imposibilidad de disolución del mismo, disposición contenida en el Art.464 del Código del Trabajo que establece “No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser el inferior a 30 trabajadores” que se complementa con el Art. 466 del mismo cuerpo legal “Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta”

Finalmente respecto al comité de empresa se puede concluir que como cualquier otra asociación profesional, se caracteriza por la unión de sus miembros que debe propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados y la defensa de sus intereses a través de la celebración de contratos colectivos, así como la representación de los afiliados y resolución de conflictos colectivos de trabajo.



Criterio corroborado con el otorgado por el doctrinario Jean Claude Javillier que dice “La carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales reconoce a los actores sociales el derecho a negociar y concluir convenios colectivos dentro de las condiciones previstas por las legislaciones y prácticas nacionales” (Jean Claude Javillier , 2007, pág. 888)

La norma legal del Código del Trabajo también prevé en el segundo inciso del Art 221 la asociación profesional con la que ha de celebrarse el contrato colectivo en el sector público disponiendo lo siguiente:

“En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo”

Se concluye respecto a ello que en el sector público es el comité único el que posee la personería jurídica para representar a los afiliados y que celebrará en el futuro contratos colectivos con el fin de defender los derechos laborales y mejorar las condiciones económicas de los interesados.

#### **2.4. Contenido del contrato colectivo**

El contrato colectivo, entendido como un pacto celebrado entre el empleador y una asociación profesional para que rija las condiciones de trabajo que ellos pacten, respetando la Constitución y normas legales internas, no tiene un contenido fijo, ya que depende de las circunstancias sociales, económicas y políticas así como de las empresas en las cuales se celebran los contratos, para establecer sus cláusulas dejando a iniciativa de las partes la incorporación

de asuntos que favorezcan la estabilidad laboral y obtención de beneficios para los trabajadores.

La doctrina al respecto se refiere a la diferenciación del tipo de cláusulas que contiene un contrato colectivo. El Dr. Luis Jaramillo Pérez en su obra titulada Índices del panorama normativo laboral y Código del Trabajo de 1974 p.232; al respecto opina que

“Las cláusulas normativas son de la esencia de la convención colectiva y por eso las incluye en la definición del contrato colectivo, pero reconoce además la existencia de las cláusulas obligacionales o contractuales que son las que crean una verdadera relación de compromiso entre las partes”

A juicio del doctrinario Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II p. 627 “El contrato colectivo de trabajo comprende cláusulas de envoltura, elemento obligatorio, elemento normativo y cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias. La envoltura contiene cláusulas relacionadas con la vigencia del contrato colectivo, y en consecuencia, se refiere a su principio, duración, revisión y término, y cláusulas relacionadas con el ámbito de validez”. En la legislación ecuatoriana, el Código del Trabajo se refiere a dos tipos de cláusulas normativas y contractuales.

El Art. 237 del cuerpo legal citado establece las condiciones de la relación laboral o contractuales relativas a horas de trabajo, monto de remuneraciones, intensidad y calidad de trabajo, descansos, vacaciones, subsidio familiar y demás condiciones que estipulen las partes.

La norma legal aplicada al sector público se contrapone en cuanto a la publicación del Decreto Ejecutivo 1701 y 225 en los cuales por disposición del Ejecutivo se limita el derecho del subsidio familiar.

Respecto a las cláusulas normativas los Arts. 238, 239, 240 y 241 del Código del Trabajo establecen el ámbito de aplicación del contrato colectivo referente a los establecimientos o dependencias de la empresa donde se celebren y su circunscripción territorial, así como el tiempo de duración del contrato colectivo de trabajo, la determinación del número de trabajadores miembros del comité de empresa o asociación profesional y finalmente la posibilidad de suspensión de los efectos del contrato por causas no previstas ni imputables al empleador, como falta de materiales o energía necesaria para la actividad de la explotación.

Como puedo analizar de los artículos citados del Código del Trabajo, el contenido de las cláusulas del contrato colectivo, se ajustan a las necesidades laborales, económicas y sociales de los contratantes, brindando amplitud para la negociación de las mismas y materializando el principio de autonomía colectiva de las asociaciones profesionales, comité de empresa, comité único u otro tipo de organización que represente a sus afiliados tanto en el sector público como privado.

Si bien el contrato colectivo rige para la asociación profesional con la cual fue celebrado, además el Art 252 del Código del Trabajo señala:

“Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo”

A fin de que el contrato colectivo sea declarado obligatorio para todos los trabajadores el Art. 253 del Código del Trabajo señala “Los empleadores o los trabajadores, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

“A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.”

Cualquier empresario, trabajador, o grupo de empresarios o trabajadores en el término de 15 días siguientes a la publicación de la solicitud pueden oponerse de manera motivada a la misma, presentando esta solicitud al Inspector del trabajo. De no existir oposición conforme a lo ordenado en el Art.254 del Código del Trabajo, la obligatoriedad del contrato colectivo surte efecto a partir de su declaratoria mediante Decreto Ejecutivo.

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

El Código del Trabajo señala el procedimiento a seguirse para la celebración del contrato colectivo una vez que la asociación profesional goce de personería jurídica mediante su registro en la Dirección Regional del Trabajo.

El Art. 223 del Código del Trabajo dispone:

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

El Art. 224 del Código del trabajo dispone que:

“Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al

inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación”

La negociación del contrato colectivo al que se refiere el artículo citado, deberá contener las cláusulas fundamentales, base sobre la cual se regirán las relaciones laborales de los contratantes y respecto a las cuales se someterán los contratos individuales de los trabajadores.

El Art 225 del Código del Trabajo ordena “Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje integrado en la forma señalada en el artículo 474 del Código del Trabajo.

La doctrina considera que “Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de primera y segunda instancia en el Ecuador se constituyen para cada conflicto colectivo; por consiguiente la competencia del tribunal se reduce al conocimiento y resolución del conflicto para el que se ha organizado” (Trujillo J. C., 1987, pág. 389)

“Las ventajas de los Tribunales son que al no representar a las partes del conflicto aunque si los intereses de los trabajadores, los unos y los otros los de la clase empresarial, gozan de cierta independencia que les permite desestimar las consignas de las partes cuando están en pugna con los intereses más generales de la clase a la que representen o de la sociedad en general; otra ventaja es la capacitación y competencia que este personal adquiere en el ejercicio reiterado de sus funciones” (Trujillo J. C., 1987, pág. 388)

Por tanto la función del Tribunal será resolver de manera imparcial y ecuánime en cuanto en derecho corresponda exclusivamente los puntos de desacuerdo del contrato colectivo que deseen suscribir los contratantes.

Los puntos de desacuerdos se plasman en una reclamación escrita dirigida al Director Regional del Trabajo respectivo, la cual debe contener los requisitos del Art 226 del Código del Trabajo y que a partir de la notificación del Director del Trabajo al requerido en 3 días deberá contestar de acuerdo a lo previsto en el Art.227 del Código del Trabajo.

Posteriormente, si la contestación al requerido resulta ser favorable totalmente al amparo del Art. 229 del Código del Trabajo, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje “convocará a las partes para la suscripción del contrato colectivo de trabajo”

Como solución a los conflictos y controversias el Art 230 dispone:

“Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes”

“Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 del Código del Trabajo”

La audiencia de conciliación tiene como fin que el Tribunal escuche a las partes para decidir sobre desacuerdos de las cláusulas del contrato colectivo. Al respecto el Art. 231 señala que:

“Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.”

“Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.”

“La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.”

Al respecto se observa una contradicción en este inciso de la norma con la práctica laboral en el sector público, ya que si bien para la resolución de controversias respecto a las cláusulas del contrato colectivo es necesario observar lo dispuesto en decretos, leyes y reglamentos previo a ello se requiere escuchar a las partes sus propuestas, permitiendo ejercer a los contratantes el derecho a la negociación haciendo referencia a los preceptos constitucionales de convivir en un Estado constitucional democrático de derechos de acuerdo al Art 1 de la Constitución de la República del Ecuador y no aplicando un sistema tirano y restrictivo como intenta el ejecutivo con la expedición puntual del Decreto 1701 publicado en el Registro Oficial N°592 del 18 de mayo del 2009 el cual en el Art 1 numeral 1.2. dispone “De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente N°8, **quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general**” (Las negrillas y subrayados no pertenecen al texto original)

De la disposición transcrita, se concluye que en el sector público la conciliación queda lejos de la aplicación laboral, considerando el ejecutivo de manera subjetiva el criterio de beneficios exagerados y desmedidos contenidos en las cláusulas del contrato colectivo y más aún que atenten contra el interés general, cuando en realidad la falta de dinamismo, flexibilidad y respeto a los derechos laborales atenta al interés de los trabajadores y su estabilidad.

## 2.6 Efectos del contrato colectivo

El efecto fundamental del contrato colectivo es el sometimiento de los contratos individuales a las condiciones en él establecidas.

La Organización Internacional del Trabajo el veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, adopta 4 recomendaciones sobre los efectos de los contratos colectivos que transcribo a continuación:

(1)“Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

(4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.” ( Organización Internacional del Trabajo R091 Recomendación sobre los contratos colectivos num 91, 1951, pág. 1)

Se coincide con los criterios antes citados y se agrega que el contrato colectivo tiene un efecto normativo en cuanto sus cláusulas logren equiparar la inferioridad del trabajador frente al poder del empleador incluso en el sector público, sin desconocer que la norma legal del Código del Trabajo en el Art 247 señala:



”Los contratos colectivos del trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales”

Finalmente respecto a la terminación del contrato colectivo el Código del Trabajo en el Art.250 dispone las causales para ello “Los contratos o pactos colectivos terminan por las causales fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código. También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior”, en consecuencia el Art 169 establece las causales pertinentes:

“1.-Por las causas legalmente previstas en el contrato;2.-Por acuerdo de las partes; 3.-Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4.-Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio y 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”

De esta manera se normativiza los casos de terminación del contrato colectivo.

## **2.7. Revisión del contrato colectivo**

La revisión del contrato colectivo de trabajo constituye “La reforma de una, algunas o de todas sus cláusulas para que guarden conformidad con las nuevas posibilidades socio-económicas de la empresa y con las nuevas exigencias de la sociedad en general “ (Trujillo J. C., 1987, pág. 268)

El Código del Trabajo en el Art. 248 establece “Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes (...)”

La revisión del contrato colectivo a nuestro criterio es una figura legal concebida en la norma interna y amparada por la Organización Internacional del Trabajo que tiene por objeto modificar o reformar las cláusulas del contrato colectivo dentro del plazo convenido por las partes o el establecido por la ley, y que para su consecución debe observar criterios de resguardo a los derechos del trabajador y principios laborales; ya que no es posible que esta revisión sirva para disminuir los derechos obtenidos por los trabajadores, sino para que se oriente de mejor manera la relación laboral entre las partes de acuerdo a la situación económica y social, ya que el costo de vida cada vez es más elevado y las condiciones de trabajo deben ir a la par de las necesidades sociales. Por ello la revisión del contrato colectivo, cumple un objetivo específico que es mantener vivo al contrato colectivo y adecuarlo a las nuevas condiciones que se impongan ya que “La revisión no significa la extinción de la convención, sino la variación de éste” (Cubillos, 1976, pág. 124)

El Código del Trabajo en el Art 248 establece el trámite necesario para revisar el contrato colectivo y sus requisitos. El segundo inciso del citado artículo establece:

“Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato”

La solicitud de revisión se presentará por escrito ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días por lo menos antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años que se refiere el inciso primero.

“Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida”

Para no ocasionar inestabilidad a los trabajadores amparados por el contrato colectivo, la norma prevé que siga existiendo en las condiciones antes establecidas protegiendo la progresividad de los derechos laborales.

Finalmente respecto a la revisión el Art. 249 del Código del Trabajo establece “Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores”

En el sector público, el Mandato Constituyente N°8 publicado el 6 de mayo del 2008 en el Registro Oficial Suplemento 330 disposición transitoria tercera tercer inciso, respecto a la revisión del contrato colectivo dispone:

“El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.”

En relación a la disposición, se observa que la revisión del contrato colectivo en el sector público no está guiada por las circunstancias económicas y sociales que atañen a los trabajadores y que buscan un punto de equilibrio de los

intereses y aspiraciones de los trabajadores, por el contrario, se guía por la arbitrariedad del ejecutivo de exterminar derechos irrenunciables y desconocer el derecho a negociar libremente las condiciones de trabajo en la celebración de un contrato colectivo y su progresividad mediante la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Por lo expuesto, se considera que es menester de la práctica laboral fomentar la atención de la implicación de la revisión de un contrato colectivo y su incidencia en el desenvolvimiento social y económico para garantizar el respeto de los derechos laborales y su obligatorio cumplimiento.

## **2.8. Visión actual de algunos países de América Latina sobre la contratación colectiva.**

“Más allá del capital físico y humano, el incentivo que los agentes sientan para trabajar en grupo depende de la riqueza y fluidez de las interacciones sociales. La confianza es un capital y riqueza social que una vez puesta en marcha, permite la producción de beneficios con la contratación colectiva” (Bergman y Rosenkrantz, 2009, pág. 15)

La confianza en el sistema social y político de una nación es un aspecto transversal que fortalece a las organizaciones sindicales en la celebración de contratos colectivos, ya que brinda seguridad a los interesados acerca del respeto a la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos, mayor diálogo así como una adecuada consecución de la negociación colectiva que busque el bien común y equilibrio social.

En los países Andinos, en base a las diversas orientaciones políticas de los gobiernos de turno, de acuerdo a los intereses sociales y económicos existe una coincidencia mayoritaria en la percepción negativa sobre el sindicalismo del sector público, que más que negativa se la considera restrictiva, lo cual ha implicado que los derechos sindicales hayan tenido un fuerte estancamiento en algunos casos y en otros un grave retroceso disminuyendo la celebración de

contratos colectivos y exterminando la autonomía colectiva de las asociaciones profesionales.

“Los sindicatos no son vistos como colectivos que promueven el bien común, sino exclusivamente intereses corporativos. El sector más vulnerable se encuentra dentro de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores y trabajadoras de la administración pública y las empresas públicas, quienes están enfrentando la arremetida de la reforma y la privatización. Este hecho ha incidido en un debilitamiento de la negociación colectiva con la consecuente pérdida de fuerza y ausencia de respuestas políticamente adecuadas a las coyunturas y realidades nacionales” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos ISP, 2010 Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de <http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudioc>, pág. 5)

Para corroborar el criterio de la Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública, se analizará de manera breve la situación de varias legislaciones de América Latina respecto a la libertad sindical y celebración de contratos colectivos.

### **2.8.1 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Bolivia**

La legislación Boliviana define al contrato colectivo como “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”. (Ley del Trabajo, Decreto de 23 de agosto de 1943, reglamentario de la ley general del trabajo. en su tenor actualizado hasta 1992)

Respecto a la libertad sindical y celebración de contratos colectivos la normativa interna reconoce el derecho a los trabajadores/as para formar y

afiliarse a organizaciones de su propia elección y negociar colectivamente. previa autorización del gobierno, negando a los funcionarios públicos el derecho a organizarse, a excepción de los trabajadores/as en el sector de la salud, la educación y el petróleo, así también menciona el respeto a los principios que rigen el sindicalismo y reconoce a éste como un mecanismo de defensa.

La OIT ha reclamado el derecho de los funcionarios públicos que no participan en la administración del Estado a sindicalizarse, ya que la ley del trabajo de este país no permite que los sindicatos se afilien a organizaciones internacionales.

En respuesta a ello, el 21 de febrero 2006 con la promulgación de la Ley 3352, fue elevado a rango de Ley el Decreto N° 38, de fecha 07 de febrero de 1944 vinculado al fuero sindical, con algunas modificaciones, destacándose el artículo 5 que establece que “Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del Artículo 1° del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario con multa pecuniaria de mil a cinco mil bolivianos”.

“Con esta legislación se elimina el decreto que facultaba al gobierno a disolver un sindicato por medio de un decreto administrativo y se toma en consideración las recomendaciones hechas por la OIT para aumentar las multas por actos de discriminación sindical o injerencia de los empleadores.” ( Confederación Sindical Internacional Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2007, pág. 3)

### **2.8.2 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Colombia**

La Constitución colombiana en el Art.38 y 39 consagra como fundamental el derecho de sindicalización.

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia normativiza las relaciones de los derechos individuales y colectivos del trabajo, de los trabajadores oficiales y particulares, excluyendo a los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, quienes se sujetan a estatutos especiales. Por otro lado la norma legal interna confiere a las organizaciones sindicales de los servidores públicos el derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical, así también la norma del Código Sustantivo del Trabajo reconoce la existencia de cualquier organización que cuente con al menos 25 afiliados y que cumpla con un proceso de registro.

Sobre los efectos de la flexibilización, según el estudio en América Latina emprendido por la Red Andina Sindicalista ISP 2010 considera que "(...) éstas se aplican a la legislación colombiana concentrando la reducción de la tasa de sindicalización, el debilitamiento organizativo y el estado de temor, frente a la amenaza del despido por formar parte de la organización." (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos ISP, 2010 Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de <http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudioc>)

Por último señalan como otro efecto la liquidación y privatización de las empresas públicas, pese a que la ley del trabajo considera a los sindicatos libres de decidir sus propias normas y de gestionar sus actividades.

### **2.8.3. Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Chile**

La legislación chilena considera al contrato colectivo, "Contrato 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" (Alvarado J. , 2012, pág. 29)

La normativa laboral interna reconoce a los trabajadores/as el derecho a formar sindicatos sin necesidad de autorización previa, a la negociación colectiva, así como el derecho de huelga, pero únicamente en el sector privado.

La negociación colectiva en Chile sólo está garantizada a nivel de empresa y la cual debe contar con la aprobación del empleador.

#### **2.8.4. Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Venezuela**

“La Constitución de 1999 y la legislación laboral Ley Orgánica del Trabajo – LOT establecen la libertad sindical para todos los trabajadores/as, con excepción de los miembros de las fuerzas armadas, aunque algunas disposiciones legislativas están en contradicción con la voluntad gubernamental de respetar la libertad sindical” ( Confederación Sindical Internacional Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2007, pág. 1)

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, además la legislación venezolana reconoce la protección del fuero sindical a integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales quienes gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo que duren las funciones en una organización sindical y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

“Las políticas gubernamentales en materia de libertad sindical están enmarcadas en el contexto del conflicto político, evidenciándose en el período un deterioro en los mecanismos de diálogo entre sindicatos, empresarios y gobierno, siendo este último casi el único protagonista en el diseño de las políticas laborales. Los mecanismos de negociación colectiva han resultado fuertemente vulnerados, principalmente como consecuencia de la intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE) en las elecciones sindicales, lo que ha debilitado la actividad sindical, en



detrimento de su participación en las políticas públicas y celebración de contratos colectivos para finalmente mediante ley determinar sanciones para los dirigentes que abusen de su condición y de la Libertad Sindical para su lucro o interés personal; obligándolos a presentar declaración jurada de bienes ” ( Confederación Sindical Internacional Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2007, pág. 2)

### **2.8.5 Libertad sindical y celebración de contratos colectivos en Perú**

La Constitución Política del Perú, se refiere a la Libertad de Organización, incluida la Sindical, reconociendo el derecho de asociarse y constituir diversas formas de organización jurídica, sin previa autorización y de acuerdo con la ley, las mismas que no pueden ser disueltas por decisión administrativa.

la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Perú, “Prohíbe cualquier tipo de injerencia del Estado o los empleadores que afecte, menoscabe, restrinja o coarte el principio de autonomía y el derecho de sindicalización” (Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal de la Internacional de Servicios Públicos ISP, 2010Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de <http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudioc>, pág. 28).

La normativa laboral interna del Perú también dispone que “Los trabajadores/as temporales, no pueden afiliarse al mismo sindicato que los trabajadores/as fijos. Se necesitan 10 miembros para formar un sindicato, aunque en algunos casos el mínimo es de 20 y nunca más de 50” (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Perú actualizada a 2011)

Finalmente para efectos de celebrar contratos colectivos “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". (Alvarado J. , 2012, pág. 31)

En razón de la legislación internacional se puede decir que el criterio que merece es que la legislación boliviana podría ser la más respetuosa del derecho de sindicalización y celebración de contratos colectivos por parte de las asociaciones organizadas, ya que la misma norma legal conmina su respeto y la sanción pecuniaria a quien coarte la libertad sindical, lo cual en comparación con nuestra legislación pese a protegerse la libertad de contratación y asociación en la Constitución de la República, ninguna norma interna prevé una sanción pecuniaria a cualquier persona que coarte la libertad de asociación.

El reconocimiento de libertad sindical en las Constituciones y normativa interna, es unánime, así también las disposiciones relativas al fuero sindical salvo la legislación boliviana que expresamente no menciona norma al respecto. No obstante en los países Andinos estas disposiciones son frecuentemente inobservadas por los empleadores y los gobiernos, quienes de manera se niegan a la inscripción de nuevas organizaciones o limitan la vida de las organizaciones existentes

Se puede observar al respecto que existe una restricción supeditada a la tendencia unilateral de cada Estado en la toma de decisiones sobre la existencia de organizaciones sindicales y libertad de negociación, que es el resultado de una excesiva injerencia del Estado, materializado con la negativa de discutir contratos colectivos en el sector público, así como la minimización del diálogo , la búsqueda del estado de paz y el desconocimiento de principios laborales internacionales, que ocasiona a los trabajadores mayores dificultades en alcanzar objetivos de organización y defensa de derechos laborales plasmados en la celebración de contratos colectivos que pretendan alcanzar progresivas mejoras de condiciones laborales por existir una generalizada tendencia a la división social del trabajo en el sector público que implica el desarrollo de regímenes laborales diferenciados.

### **CAPÍTULO III. CRÍTICAS A LOS DECRETOS EJECUTIVOS Y DISPÓSICIONES LEGISLATIVAS SOBRE CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS Y SU REVISIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO**

#### **3.1 Disposiciones de los Mandatos Constituyentes N° 4, y 8 que limitan la celebración de contratos colectivos y regulan la revisión de los mismos en el sector público**

La Asamblea Constituyente de plenos poderes instalada en Montecristi el 29 de noviembre del 2007, expidió su Reglamento de funcionamiento el 11 de diciembre del mismo año mediante el cual se confirió potestad a la Asamblea Constituyente para la expedición de Mandatos Constituyentes consideradas decisiones y normas para el ejercicio de sus plenos poderes con efecto inmediato sin perjuicio de la fecha de su publicación.

##### **3.1.1 Mandato Constituyente N° 4**

Este Mandato Constituyente, se expidió por atribución conferida a la Asamblea Constituyente el 12 de febrero del 2008 el mismo que fue publicado en el Suplemento del Registro Oficial Suplemento N°273 el 14 de febrero del 2008.

El considerando cuarto del presente mandato respecto a la contratación colectiva señala:

“La contratación colectiva en las entidades y empresas del sector público al ser un derecho de los trabajadores, no puede generar privilegios y abusos en el pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, en cualquiera de sus formas, que atenten contra la igualdad de los ciudadanos ante la ley y comprometan los recursos públicos económicos del Estado, pertenecientes a todos los ecuatorianos, cuando asume la calidad de empleador”

El considerando quinto señala:

“El establecimiento de límites o regulaciones generales en cuanto al pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, bajo cualquier modalidad, contemplados en los contratos colectivos en el sector público, no significa atentar contra el derecho a la contratación colectiva, garantizado por la legislación nacional y convenios internacionales suscritos por el Ecuador”

Así también, el Art 1 dispone:

“El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.”

“Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones y empresas del sector público acordadas en contratos colectivos (...) así como bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados.”

“Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.”

De la interpretación de esta Mandato se puede decir que existe una contradicción sobre la garantía de la estabilidad laboral a la que se refiere el primer inciso del Art. 1 y la inobservancia al respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores al establecer techos máximos de indemnización, además

se concluye un total desacuerdo con los considerandos cuarto y quinto del presente mandato; porque el derecho a celebrar contratos colectivos no se puede reconocer de manera parcial al disponer que **“No puede generar privilegios y abusos en el pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales”** como pretende el Mandato Constituyente N°4, ya que resulta un abuso transgredir los derechos irrenunciables e intangibles de los trabajadores y al contrario de lo señalado en el considerando quinto, esta manipulación de derechos laborales si atenta contra la contratación colectiva y principios constitucionales.

### **3.1.2 Mandato Constituyente N° 8**

El Mandato Constituyente N°8 expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado el 6 de mayo del mismo año en el Suplemento del Registro Oficial N°330 de fecha 6 de mayo del 2008, elimina la tercerización e intermediación laboral y la contratación por horas.

Con respecto a este trabajo de tesis, el presente mandato garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público pero condicionada a los ajustes dispuestos en los Mandatos Constituyentes y regulaciones del Ministerio de Relaciones Laborales, refiriéndose a la revisión de las cláusulas de los contratos colectivos celebrados en el sector público, como un proceso necesario en aras de la equidad laboral.

De consiguiente, el inciso primero de la disposición transitoria tercera del mandato referente dispone:

“Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos

públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Relaciones Laborales, en el plazo de ciento ochenta días”

En lo que respecta al ámbito de aplicación de los contratos colectivos en el sector público, el inciso segundo de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente N° 8 señala:

“Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público (...)”

Norma que concuerda con la disposición general octava contenida en la Ley Orgánica del Servicio Público publicada el 6 de octubre del 2010 en el Registro Oficial Suplemento N°294 que ordena:

“Los gerentes y administradores y quienes ejerzan la representación legal en las entidades y empresas públicas o sociedades mercantiles en las que el Estado o sus instituciones tengan mayoría accionaria, tendrán siempre la calidad de mandatarios con poder para representar a la organización, (...) y no podrán bajo ningún concepto beneficiarse de las cláusulas de la contratación colectiva, ni percibir otros emolumentos, compensaciones, bonificaciones o retribuciones bajo ninguna otra denominación, que no sean exclusivamente honorarios o remuneración de ser el caso.”

El inciso tercero de la disposición transitoria del Mandato referido, dispone:

“El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se

consagren excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza, ya que en el caso de que existan cláusulas que no se sujeten a los parámetros establecidos en esta disposición se declaran nulas de pleno derecho.”

Para efectivizar el aparente control y regulación a los contratos colectivos, la disposición transitoria cuarta del Mandato Constituyente N°8 señala que “La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público (...), los cuales no podrán ser modificados”

Respecto a la obligatoriedad de cumplimiento la disposición final tercera de este Mandato señala:

“Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial”

### **3.2 Disposiciones contenidas en los Acuerdos Ministeriales N°00080 y 00155 A suscritos por el Ministerio de Relaciones Laborales que regulan la revisión de las cláusulas de contratos colectivos en el sector público.**

El Ministerio de Relaciones Laborales mediante Acuerdo Ministerial N°00080 publicado el 1 de agosto del 2008 en el Registro Oficial N°394; en atribución

conferida por la tercera disposición transitoria del Mandato Constituyente N°8, emitió las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos en el sector público las cuales están supervisadas por el Director Regional del Trabajo y Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica en conformidad con lo ordenado en el Art. 1 de este Acuerdo Ministerial.

En cuanto a la participación en el proceso de revisión del contrato colectivo, éste se realiza de manera pública como dispone el inciso tercero del Mandato Constituyente N°8, para ello, deben participar tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, los mismos que serán convocados mediante notificación elaborada y suscrita por la Presidencia de la comisión, para esta finalidad.

Así también, el Art. 3 del Acuerdo Ministerial N°00115A suscrito por el Ministerio de Relaciones Laborales, que amplía las normas de procedimiento para el proceso de revisión de contratos colectivos en el sector público establecidas el Acuerdo Ministerial 00080, autoriza a las partes intervinientes en el proceso de revisión hacerlo a través de:

“Un portavoz que designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo; lo cual constará en el acta y lo que permitirá a dicho representante emitir criterios, opiniones y planteamientos tendientes a un mejor enfoque de la actividad de revisión de la comisión; aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.”

A fin de iniciarse el proceso de revisión, la parte empleadora al recibir la notificación de la Presidencia de la comisión de revisión de los contratos colectivos del sector público, deberá remitir de manera obligatoria en el término de 24 horas, en medio magnético el contrato colectivo sujeto a revisión de conformidad con el Art. 6 del Acuerdo Ministerial 00155A



Iniciada la sesión en el lugar, día y hora que la comisión señale en la convocatoria a fin de revisar el contrato colectivo, se procede a la elaboración del acta en proceso y lectura de cada una de las cláusulas del contrato colectivo sujeto a revisión, contenido que podrá ser anulado en su totalidad o modificado de acuerdo al criterio de la comisión en caso de establecerse excesos y privilegios; independientemente de la aplicación de las normas ya existentes que constan en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8; reglamento de aplicación del Acuerdo Ministerial 00155A y Acuerdo Ministerial No. 00080.

Al respecto el Art.5 del Acuerdo Ministerial 00080 dispone que:

“Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo”

El Acuerdo Ministerial N°00080 pese a disponer en el Art. 7 que “En el proceso de revisión se respetará la estabilidad, las estipulaciones sobre ambiente laboral y todas las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos”, limita su contenido al eliminar supuestos beneficios que a criterio del legislador afectan el interés general; las cuales provocan nulidad de pleno derecho.

El Art. 8 del Acuerdo Ministerial 00080, señala varias cláusulas que deben ser revisadas en el caso de que se hayan estipulado en el contrato colectivo celebrado en el sector público, entre ellas:

“Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o

particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza.”

De consiguiente el Art. 12 del Acuerdo Ministerial 00155A señala:

“Una vez terminada la lectura de la cláusula en revisión, el Presidente de la comisión pondrá en conocimiento de las partes; si dicha cláusula es nula de pleno derecho y, por lo tanto inexistente, antecedente por el cual se produce su ajuste automático y por lo tanto ya no formará parte del contrato colectivo”, para posteriormente suscribir con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como addéndum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo” y cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio desde la suscripción del acta.

### **3.3. Criterios contenidos en el Decreto Ejecutivo 1701 sobre la celebración de contratos colectivos en el sector público**

El término decreto ejecutivo procede del latín *decrētum*, y se define como “La decisión llevada a cabo por el poder ejecutivo en razón de su competencia, con contenido normativo y reglamentario” (Monroy, 2007, pág. 197)

En la legislación ecuatoriana, los decretos expedidos por el Presidente de la República nacen principalmente de la potestad conferida por el numeral 5 del Art.147 de la Constitución que señala “Dirigir la administración pública en forma

desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su integración, organización, regulación y control”

El señor Presidente Constitucional de la República Econ. Rafael Correa Delgado, el 30 de abril del 2009 emitió el Decreto Ejecutivo 1701 publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009 el cual contiene los criterios para la aplicación en la celebración de contratos colectivos en el sector público.

Al respecto este decreto establece lo 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 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.”

### **3.4 Reformas al Decreto Ejecutivo 1701 emitido por el Presidente Constitucional de la República Econ. Rafael Correa Delgado**

El Presidente Constitucional de la República Econ. Rafael Correa Delgado, el 18 de enero del 2010 expidió el Decreto Ejecutivo 225 publicado en el Registro Oficial 123 el 4 de febrero del 2010, el mismo que reforma al Decreto Ejecutivo 1701, respecto a la regulación para la celebración de contratos colectivos en el sector público.

Dicho decreto dispone:

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:

#### **1.1.1.1 PARAMETROS DE CLASIFICACION 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 estos tuvieren, 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."

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 ario, 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 estos se realicen durante la jornada nocturna;".

Art. 11.- Al final del número 1.2.16 del Art. 1 reemplácese 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 (linero, 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 12 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"

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 Art. 2 por el siguiente:

"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. 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."

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

"Primera.- En virtud de la presente reforma, el Ministerio de Relaciones Laborales continuará realizando la clasificación de servidores y obreros dispuesta en el Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril del 2009, para lo cual no se tomará en consideración el plazo establecido en dicho decreto."

"Segunda.- El Ministerio de Relaciones Laborales verificará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto ejecutivo."

### **3.5. Comentarios a las disposiciones para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público, contenidas en el Mandato Constituyente N°8, Acuerdo Ministerial N°00080 y 00155A, Decretos Ejecutivos 1701 Y 225**

A fin de realizar comentarios al Mandato Constituyente N°8, Acuerdos Ministeriales N°00080 y 00155A, Decretos Ejecutivos 1701 Y 225 que limitan la celebración de contratos colectivos en el sector público y regulan su revisión respectivamente, se debe considerar que los derechos del trabajador o empleado son justiciables y de la misma forma inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y tienen igual jerarquía al amparo de lo dispuesto en los numerales 3 y 6 Art.11 de la Constitución de la República del Ecuador, expedida en el 2008.

En este sentido el Estado tiene como fin primordial respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la norma suprema, por ello, las normas y políticas públicas que involucran cambios sociales y económicos deben aplicarse de manera progresiva en beneficio de la sociedad, tomando en cuenta que ninguna norma jurídica puede restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales de acuerdo al numeral 4 del Art. 11 Constitucional y que cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos es inconstitucional de acuerdo al segundo inciso del numeral 8 del Art. 11 del mismo cuerpo normativo.

### **3.5.1 Comentarios al Mandato Constituyente N° 8**

La estructura legislativa que principió con la instalación de la Asamblea Constituyente de Montecristi de plenos poderes el 29 de noviembre del 2007, proclamó su compromiso de construir nuevos espacios de diálogo y apertura a los ciudadanos, mejorar la situación económica del país y expedir leyes que promuevan el desarrollo.

De acuerdo a ello se considera que, si bien la Asamblea Constituyente de Montecristi se conformó con plenos poderes, éstos no podían ejercerse contrariando lo dispuesto por la Constitución y pasando por alto principios de aplicación de los derechos y la ejecución de los mismos en lo que respecta a la contratación colectiva; ya que la Constitución del 98 vigente a la fecha de instalación de esta Asamblea consideraba al trabajo como un derecho y deber social bajo la protección del Estado, que aseguraba al trabajador el respeto a su dignidad, y remuneración justa que cubra tanto sus necesidades como las de su familia. Así también, garantizaba la contratación colectiva; en consecuencia el pacto colectivo legalmente celebrado sin posibilidad de ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Esta disposición fue contrariada con la expedición del Mandato Constituyente N°8 el 30 de abril del 2008, que a pretexto de plenos poderes desconoció las



normas Constitucionales incumpliendo su compromiso de apertura al diálogo social y democracia al disponer de manera unilateral la regulación en la celebración de contratos colectivos que eliminó de manera arbitraria la libertad en su negociación, sin considerar las necesidades sociales.

La disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente N°8, estableció las primeras limitaciones a la celebración de contratos colectivos, suprimiendo la estabilidad laboral de los trabajadores al sectorizar sus derechos dividiendo a obreros y servidores en grupos diferentes afectando los derechos adquiridos por los trabajadores y beneficios obtenidos con la celebración del contrato colectivo.

La opinión que merece es que la restricción a cláusulas consideradas excesivas en cuanto a privilegios conferidos a los trabajadores, fue una disposición que no se analizó en conformidad con la norma Constitucional, ni principios otorgados por la Organización Internacional del Trabajo que reconoce el derecho a servidores del sector público y en general a todos los trabajadores a celebrar pactos colectivos ya que el fin de éstos es mejorar las condiciones laborales en beneficio del trabajador. En razón de ello, jamás las cláusulas que mejoren la situación laboral de los trabajadores pueden considerarse excesivas, por el contrario, su menoscabo de manera unilateral es nulo al amparo del Art 35 numeral 12 de la Constitución de 1998 vigente al momento de la expedición del Mandato Constituyente N° 8.como se analizó.

En lo referente a la disposición transitoria cuarta del Mandato Constituyente N°8 que dispuso que luego de un proceso de diálogo social dentro del plazo de un año la Función Ejecutiva establecería criterios justos y equitativos para regir la contratación colectiva en el sector público, el fin debería ser consolidar los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica para el futuro, ya que los trabajadores considerados como parte débil de la relación laboral necesitan una amplia protección para que su fuerza productiva represente un alto rendimiento personal e institucional y así fortalecer el sistema económico del país.

La disposición final tercera de este mandato violentó el derecho a la tutela efectiva protegida en el numeral 7 Art. 24 de la Constitución de 1998 vigente al momento de expedición del Mandato N°8, que disponía.

“Toda persona tendrá derecho a acceder a los órganos judiciales y a obtener de ellos la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, sin que en caso alguno quede en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”

Como se observa se negó a los trabajadores de manera rotunda el derecho a defender sus intereses y acceso a la justicia conforme a la carta magna, situación inconcebible en un Estado Social de Derecho, que en lugar de preservar la libre negociación colectiva redujo sus espacios, consideró a la revisión del contrato colectivo una figura para minimizar las condiciones laborales de los trabajadores del sector público, desconociendo su verdadero sentido de reacondicionarlas de acuerdo a las necesidades sociales y económicas de los interesados; finalmente prohibió el acceso a la tutela efectiva por parte de los trabajadores a pesar de que las limitaciones establecidas en este mandato vulneraban sus derechos y estabilidad laboral.

### **3.5.2 Comentarios a los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A suscritos por el Ministro de Relaciones Laborales**

Los Acuerdos Ministeriales 00080 publicado el 1 de agosto del 2008 en el Registro Oficial N°394 y 00155A publicado el 14 de octubre del 2008 en el Registro Oficial N°445, expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales a fin de cumplir lo dispuesto en el Mandato Constituyente N°8, establecieron regulaciones a los proceso de revisión de los contratos colectivos, cuya crítica la fundamento en el incumplimiento del Art.7 del Acuerdo Ministerial N°00080 en lo que respecta al respeto a la estabilidad sobre ambiente laboral y las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos, las cuales fueron violentadas con la restricción a la existencia de cláusulas libremente pactadas por las partes, y por otro lado la contradicción de lo

dispuesto en el numeral 15 del Acuerdo Ministerial 0155A suscrito por el Ministerio de Relaciones Laborales, el cual no permite a los participantes negociar o impugnar la modificación de las cláusulas revisadas pero si emitir opiniones o criterios para un mejor análisis de la comisión en el proceso de revisión. Esto implica que la opinión de los intervinientes en representación de los trabajadores puede o no acogerse a criterio discrecional de la Comisión de Revisión del contrato colectivo y en el caso de que no se acogiera su opinión al negar a los trabajadores el derecho a impugnar la modificación de alguna cláusula que una vez revisada afecte sus intereses, efectiviza la violación de los Arts. 26 y 27 de la Constitución Política del Ecuador vigente al momento de la suscripción del presente acuerdo, los cuales respectivamente disponían “Derecho de los ciudadanos a la seguridad jurídica.” y “El derecho al debido proceso y a una justicia sin dilaciones.

Como se puede observar de las disposiciones contenidas en estos Acuerdos Ministeriales, pese a establecer que la importancia de la contratación colectiva no varía de lo ordenado en la Constitución de la República; en la práctica sucede lo contrario, ya que la norma suprema señala que el trabajo es un derecho y deber social, y en virtud de ello se reconoce la libre contratación y forma de trabajo para llevar una vida digna y decorosa, pero las regulaciones y disposiciones sobre la revisión de las cláusulas de contratos colectivos contenidas en este acuerdo, que si bien incluyen la posibilidad de existir portavoces de los trabajadores no permite más que una simple opinión de ellos, desvirtúa el respeto a los derechos laborales y atropellan los derechos humanos ya que igual que el Mandato Constituyente N°8 , al ser de obligatorio cumplimiento y no susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; provoca indefensión al trabajador desconociendo el fin del contrato colectivo que es establecer libremente las condiciones laborales, más aun considerando que normas de procedimiento no pueden sobreponerse a disposiciones Constitucionales ni a lo establecido en el Código del Trabajo.

### 3.5.3 Comentarios al Decreto Ejecutivo 1701

El comentario que se emite al Decreto Ejecutivo 1701 expedido por el Presidente Constitucional de la República el 30 de abril del 2009 y publicado en el Registro Oficial N° 592 del 18 de mayo del 2009, se basa en la violación a disposiciones de la Constitución las cuales se analizarán a continuación

El Art. 226 de la Constitución dispone:

“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”

Al respecto el Decreto Ejecutivo 1701 desconoce la disposición citada, al extralimitarse en las competencias atribuidas por la Constitución al modificar de manera unilateral las condiciones del contrato colectivo de trabajo legalmente celebrado en las instituciones del sector público y entidades de derecho privado las cuales tengan participación accionaria mayoritaria de recursos públicos, constitucionalmente garantizado.

La motivación para la expedición de este decreto se basó en las disposiciones Constitucionales 229 primer inciso y Art. 326 IBÍDEM, desconociendo el inciso segundo del Art 229 que reconoce la irrenunciabilidad de derechos de las servidoras y servidores públicos, y que las normas rigen para lo venidero y no tiene efecto retroactivo como pretendió el Decreto Ejecutivo 1701.

En lo referente al ámbito de protección del contrato colectivo en el sector público el numeral 1.1.Art. 1 de este decreto dispone que ampara únicamente a los obreros y obreras protegidos por el Código del Trabajo.

La disposición contenida en el numeral 1.2 del Art. 1 del Decreto Ejecutivo 1701 suprime las cláusulas consideradas abusivas y excesivas que atentan el interés general también violentan la norma Constitucional 326 que protege el derecho al trabajo en los numerales 2,3,7,8,10 y 13 que respectivamente señalan

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

“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.”

“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.”

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

“Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.”, aplicado al sector público la excepción estaría dada en la misma Constitución Art 326 numeral 9 el cual dispone que para efectos de la celebración de un contrato colectivo debe estar representado por una sola organización y en el Código del Trabajo que excluye su protección a representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de acuerdo al Art.247 de este cuerpo legal.

Como se observa, el decreto desconoció importantes principios laborales incluso atribuyéndose la competencia de declarar nulas ciertas cláusulas establecidas en el contrato colectivo de manera arbitraria cuando esta nulidad, de acuerdo al Art. 40 del Código del Trabajo solo puede ser alegada por el trabajador afectado en sus derechos, disposición corroborada con el Art.246 del mismo cuerpo normativo que dispone “La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este Código para los individuales.”

En cuanto a la regulación del cálculo de horas suplementarias y extraordinarias que regula este Decreto Ejecutivo numeral 1.2.14 Art. 1, violenta el primer inciso del Art. 47 del Código del Trabajo que establece “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.”

De la norma expuesta, podemos decir que el Ejecutivo desconoce lo señalado en la norma legal del Código del Trabajo que establece una jornada máxima de 40 horas semanales es decir 160 horas al mes salvo disposición contraria de la ley, más no de un criterio que reforme jornadas máximas para el cálculo de horas extraordinarias estableciendo 240 horas al mes lo cual significa 60 horas semanales, a la vista cálculo fuera de los máximos legales.

Finalmente respecto a los incrementos salariales que se sujeta a techos máximos establecidos en el numeral 1.2.17 del Art 1 del Decreto Ejecutivo 1701 violenta la disposición Constitucional 328 inciso primero y tercero que señalan

“La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.”

“El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.”

En tal razón, resulta imposible que el trabajador sea disminuido en los beneficios sociales o remuneraciones percibidas con anterioridad al establecimiento de techos máximos para reajustarlas de manera automática ya que la Constitución prevé el otorgamiento de autorización favorable de parte del trabajador para que se efectúe, además según el Art. 424.

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

Para complementar los comentarios dados al Decreto Ejecutivo 1701 es necesario citar la expedición del Decreto Ejecutivo 10 el 13 de agosto del 2009 publicado en el Registro Oficial el 24 de agosto del 2009, mediante el cual para justificar la función de las secretarías de Estado fusiona la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, creando el Ministerio de Relaciones Laborales como ente competente para regular derechos irrenunciables y diferenciar servidores públicos de trabajadores, argumentando entre sus considerandos:

“ Que el artículo 17 de la Ley de Modernización del Estado establece la facultad del Presidente de la República para fusionar aquellas entidades públicas que dupliquen funciones y actividades, o que puedan desempeñarse más eficientemente fusionadas, y para reorganizar y suprimir entidades públicas cuya naturaleza haya dejado de ser prioritaria y oportuna a las demandas de la sociedad”

Desconociendo que no hay razón para fomentar el aparato burocrático por el contrario la eficiencia se manifiesta en el progreso y no la excesiva regulación en detrimento de la armonía social.

Finalmente se concluye que el Decreto Ejecutivo 1701 expedido por el Ejecutivo, sobrepasa la competencia atribuida por la Constitución de la República en base a las normas analizadas atentando la seguridad jurídica y los derechos de los trabajadores sobre la celebración de contratos colectivos amparados por la norma suprema y el Código del Trabajo.

#### **3.5.4. Comentarios al Decreto Ejecutivo 225 reformativo al Decreto Ejecutivo 1701**

El Decreto Ejecutivo 225 emitido el 18 de enero del 2010 y publicado el 4 de febrero del mismo año en el Registro Oficial N°123, reformó el Decreto Ejecutivo 1701, cuyo fin fue precisar ciertos criterios que regulan la contratación colectiva del sector público en el contexto de la actual situación laboral que atraviesa el país en base al diálogo social con los diversos sectores de la sociedad como dicta el tercer considerando de este Decreto, pero que pese a ello se mantiene la violación Constitucional sobre principios laborales y aplicación de los derechos de los trabajadores.

El Art 1 de este decreto otorga competencia para calificar a obreros y obreras al Ministerio de Relaciones Laborales en lugar de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, sin embargo en nada reforma la violación del derecho al trabajo bajo todas sus formas que cobija a todos los trabajadores sin distinción de su calidad de obrero o servidor público.

No enmienda la violación contenida en el numeral 1.2.14 Art.1 del Decreto Ejecutivo 1701 que regula las cláusulas del contrato colectivo que contengan pagos a los trabajadores por horas suplementarias o extraordinarias cuyo cálculo se basa en 240 horas mensuales que supera la jornada máxima de 40 horas semanales y 160 horas al mes que establece el Código del Trabajo.

El numeral 1.2.17 del Decreto Ejecutivo 1701 que establecía limitaciones a incrementos salariales y beneficios de orden social reformado por el Art. 12 del



Decreto Ejecutivo 225 continúa violentando el tercer inciso del Art. 328 de la Constitución ya que si bien aclara la normativa interna (Ley para la reforma de Finanzas públicas y Ley de Modernización del Estado) en la cual se basarán los criterios para incrementos salariales, se sigue desconociendo al autorización favorable del trabajador en caso de disminución de los mismos ocasionando un vacío en el caso de que el Ministerio de Economía y Finanzas considere que existe indisponibilidad de recursos financieros para efectuar tales incrementos, lo cual perjudicaría a los trabajadores congelando las remuneraciones sin prever un método alternativo de solución, problema que criterio radica en la diferenciación de los grupos de trabajadores ocasionando contradicción con lo dispuesto en el numeral 2 del Art 11 de la Constitución que dice “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.”

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”

De la limitación a las cláusulas antes analizadas, se considera que los criterios que brinda el Decreto Ejecutivo 225 al igual que las disposiciones y regulaciones de los Mandatos Constituyentes 4, 8 y Acuerdos Ministeriales N°00080 y 00155<sup>a</sup>, acerca de la celebración de contratos colectivos y su revisión afecta la estabilidad de los trabajadores ya que se encuentran supeditadas al criterio subjetivista del poder ejecutivo y legislativo que lejos de respetar los derechos laborales primordiales contenidos en las normas Constitucionales se discriminan para el sector público, sin tomar en cuenta que trabajadores son todas las personas que contribuyen al crecimiento económico

del país y que estos derechos al ser irrenunciables no se pueden suprimir de manera arbitraria y mucho menos sobreponer criterios ante las normas Constitucionales y legales.

### **3.6. Análisis de la sentencia 009-10-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional sobre la acción de inconstitucionalidad del Decreto 1701 y Acuerdos Ministeriales 00080, 00155A planteada por la Federación de Trabajadores Petroleros FETRAPEC, Javier Manuel Vera Rodríguez y otros**

A fin de corroborar el análisis legal y críticas realizadas en el presente capítulo de este trabajo de tesis, se analizará la sentencia 009-10-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional en virtud del proceso 0013-09-IN, al cual se acumularon las causas 0009-09-IA, 0033-09-IN y otras por identidad de sujeto, objeto y acción en virtud de las demandas interpuestas solicitando la declaratoria de inconstitucionalidad tanto del Decreto Ejecutivo 1701 como de los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A suscritos por el Ministro de Relaciones Laborales Ab. Antonio Gagliardo quien estuvo a cargo de estas funciones al tiempo de expedición de los citados acuerdos.

La Constitución de la República Art. 436 establece entre otras atribuciones de la Corte Constitucional la siguiente:

“Numeral 2.- Conocer y resolver las acciones públicas de inconstitucionalidad, por el fondo o por la forma, contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado. La declaratoria de inconstitucionalidad tendrá como efecto la invalidez del acto normativo impugnado.”

En razón de ello, la Corte Constitucional conoció la causa 0009-09-IA la cual se refiere a la acción de inconstitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155A planteada por el Sr. Javier Manuel Vera Rodríguez, en calidad de Representante de la Organización Sindical Única Nacional de Trabajadores

del Ministerio de Salud OSUNTRAMSA, el 1 de abril del 2009 tramitada en la Primera Sala, la cual fundamentó su pretensión en el derecho a la tutela efectiva y protección a los derechos contenidos en los contratos colectivos libremente negociados por las partes al amparo del texto Constitucional garantista de los derechos ciudadanos.

El actor dentro del proceso 0000-09-IA, impugna los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales.

“Por incurrir en un acto de interpretación arbitraria del inciso cuarto de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente N 8 al declarar nulas las cláusulas que contengan excesivos privilegios violentando lo dispuesto en el Art 25 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos” (Causa 0009-09-IA Corte Constitucional de Transición copia simple foja 787)

A saber el Art 25 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos señala:

“Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aún cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.”

Para extender el fundamento de la violación de derechos incoada por el actor en razón de la arbitraria regulación a la revisión de contratos colectivos, considera, que la expedición de estos actos administrativos vulneraron el Art. 226 Constitucional que se refiere a las competencias conferidas por la Constitución a las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal.

En concordancia con ello, el actor señala en el texto de su demanda, que el Mandato N 8 planteó la necesidad de un proceso de revisión y regulación de aquellas cláusulas que contuvieron privilegios, para lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales debía emitir regulaciones bajo esta delegación, siempre que se haya dado un proceso de diálogo social con los trabajadores, pero lejos de ello se establecieron nuevas reglamentaciones para su revisión atribuyéndose competencias extra constitucionales, que violaron el derecho al aumento de remuneraciones por el trabajo en condiciones justas.

Al respecto tanto la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, la Procuraduría General del Estado como el Ministerio de Relaciones Laborales en el escrito de contestación a la demanda coincidieron en decir que la expedición de este Acuerdo Ministerial no adolece de extralimitaciones debido a que el Mandato N° 8 expedido por la Asamblea Constituyente cumplía el fin de regular y establecer normativas que brinden mayor equidad a la celebración de contratos colectivos y que bajo ningún concepto el fin era menoscabar derechos, porque las personas que no sean obreras amparadas bajo el Código del Trabajo no poseen ese derecho, argumento ratificado en la Audiencia llevada a cabo por las partes dentro de la causa y sus respectivos alegatos.

En lo que respecta a la acción de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo 1701 interpuesta por Ramiro Guerrero Córdova, Miller Sabulón Quiñones Sosa y Jhon Oswaldo Plaza Garay en calidades de Presidente encargado de la Federación de Trabajadores Petroleros FETRAPEC, Presidente del Comité de Empresa de los Trabajadores de Petroecuador CENAPECO, Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de Petroindustrial CETRAPIN y Secretario General del Comité de Empresa de Trabajadores de Petroecuador CETAPE signado con el número 0033-09-IN acumulada al caso 0013-09-IN los actores alegan desconocimiento y menoscabo unilateral de la contratación colectiva legalmente celebrada en las instituciones del sector público y de derecho privado con mayoría accionaria del Estado, al desconocer que al amparo del Art. 229 de la Constitución de la

República los derechos de los servidores y servidoras públicas son irrenunciables.

Los actores también consideran que la ley dispone para el futuro y no de manera retroactiva, menoscabo que se dio a los beneficios laborales obtenidos por los trabajadores con la expedición del Decreto Ejecutivo 1701, a pesar de encontrarse en plena vigencia la Constitución del 2008 que garantiza la contratación colectiva y el trabajo en todas sus formas.

Los demandantes solicitan declarar la inconstitucionalidad de los numerales 1.1., 1.2, 1.2.14, y 1.2.17 del Art. 1 del Decreto Ejecutivo 1701 por atentar contra la libertad de negociación al estipular limitaciones a las cláusulas que contengan beneficios sobre aumentos salariales, cálculo de horas suplementarias y demás contenidas en el numeral 1.2 que beneficien a los trabajadores como es el fin del contrato colectivo legalmente celebrado.

Las normas violadas que invocan por los demandantes son la disposición Constitucional 325 que garantiza el derecho al trabajo de manera general para todos los trabajadores; Arts. 66 numeral 4, 76 numeral 7, 147 numeral 1, 229, 325, 326 numerales 2,3,7, 8, 10, 12, 13, 16, Art 328 inciso tercero, Art 424 y 426 los cuales se refieren a las garantías jurisdiccionales, debido proceso derechos del trabajo, y respeto a la contratación colectiva.

Por otro parte, los demandados en sus respectivas contestaciones alegan una confusión por parte de los actores entre acción de protección y acción de inconstitucionalidad pretendiendo que no hay derecho desconocido sino más bien no conferido ya que al amparo del Art 229 a criterio del Procurador General del Estado, la norma Constitucional protege a los obreros bajo el Código del Trabajo y sólo a ellos confiere el derecho de celebrar contratos colectivos en el sector público.

En otro apartado la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República considera que el numeral 5 del Art 147 de la Constitución, faculta al Jefe de

Estado a dirigir la administración pública y que el fin del decreto es frenar la inequidad social y concentración de la riqueza en ciertos sectores, y que cualquier privilegio adicional a los derechos derivados del Derecho Administrativo representa una transgresión al principio de igualdad ante la ley.

Finalmente argumentan que el desarrollo progresivo del derecho al trabajo como derecho económico y social no se puede medir en función de un grupo minúsculo de funcionarios públicos beneficiarios de contratos prohibidos por el ordenamiento jurídico ya que si bien los trabajadores tienen derechos no se debe dar el mismo tratamiento a todos y es por ello que el Decreto 1701 “A manera de ejemplo es decir no taxativamente dispuso que se debían restringir excesos en las estipulaciones de contratos colectivos en el sector público” (causa 0033-09-IN CORTE CONSTITUCIONAL foja 323, 2009)

De las intervenciones referidas respecto a la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 1701 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 0155 A, se observa que los demandados no reconocen los derechos laborales de manera general, provocando un desacuerdo con la postura de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República respecto a la emisión de criterios contenidos en el Decreto 1701 a manera de ejemplo ya que de ser ese el caso sería factible su impugnación y no se violaría la tutela efectiva a la que tenemos derecho todos los ciudadanos reconocida por la norma suprema.

La Corte Constitucional, respecto al efecto de la inconstitucionalidad, luego de haber tomado en cuenta los métodos y reglas de interpretación jurídica constitucional y ordinaria para resolver las causas que se sometan a su conocimiento considera que:

“Al tratarse de un proceso de revisión de contratos colectivos en los cuales se encuentran involucrados derechos fundamentales de los trabajadores, opera el principio de reserva de ley, en armonía con lo previsto en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República, que prevé: "El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la

jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter-regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos"

"El Decreto Ejecutivo No. 1701, publicado en el Registro Oficial No. 592 del 18 de mayo del 2009, establece los criterios bajo los cuales se sustentará 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, al amparo de lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8(...)"

Por lo tanto la Corte Constitucional resuelve

"1. Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido del Decreto Ejecutivo No. 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 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 No. 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial No. 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 y 1.2.14 del artículo 1; artículos 3 y 4, y Disposición Transitoria Primera del Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial No. 592 del 18 de mayo del 2009, por cuanto vulneran el principio de reserva de ley, previsto en el artículo 133 de la Constitución de la República"

“4. Conforme lo expuesto 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 No. 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.”

“5. Declarar la constitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales: No. 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 394 del 1 de agosto del 2008, y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 445 del 14 de octubre del 2008, expedidos por el Ministro de Trabajo y Empleo, con excepción de las disposiciones normativas previstas en los artículos 8 y 9 del Acuerdo Ministerial No. 00080 y numeral 4 del Acuerdo Ministerial No. 00155A, por vulnerar los principios constitucionales a la reserva de ley y debido proceso, respectivamente.”

“6. Conforme lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, y mientras se expida la ley respectiva dentro del plazo determinado, el proceso de revisión de los contratos colectivos deberá regirse por los siguientes principios:”

- “1. Participación democrática de todos los actores, con mecanismos permanentes de transparencia y control social.
2. Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
3. Respeto a la estabilidad laboral y demás derechos fundamentales.
4. Promoción de las políticas de empleo y protección social.”

De la sentencia emitida por la Corte Constitucional referente a las acciones de inconstitucionalidad planteadas se puede decir que la resolución decide de manera parcial sobre la controversia ya que no resuelve sobre el fondo de los



derechos laborales violentadas mediante las limitaciones a la contratación colectiva ni tampoco nulita de manera fehaciente los artículos del Decreto y Acuerdos Ministeriales que violentan los derechos irrenunciables del trabajador siendo una inconstitucionalidad diferida es decir que se otorga un plazo para que se revea la restricción con medidas y normas alternativas quedan en el aire los derechos y beneficios obtenidos por los trabajadores con anterioridad a la expedición del Decreto Ejecutivo 1701 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 0155 A de tal manera que las disposiciones del Decreto Ejecutivo 1701 consideradas inconstitucionales de manera diferida pese a haber sido expedidas en extra limitación de las competencias otorgadas por la Constitución son

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

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.

1.2.9 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.

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

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.

Las disposiciones del mismo decreto inconstitucionales de manera plena son  
“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.”

“Disposición transitoria 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.”

Se declara constitucional la disposición transitoria 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”.

Respecto al Acuerdo Ministerial N 00080 se declara inconstitucional

“Art. 8.- Previo a la firma de los contratos colectivos de trabajo, contratos individuales y actas transaccionales para el año 2010 para el sector público, se deberá contar con la disponibilidad presupuestaria de cada institución y serán aplicables al presente año; por lo que, de no ser ejecutadas no generan derecho a reclamos en períodos subsiguientes.”

“Art. 9.- Las instituciones, entidades, organismos y empresas cuyos presupuestos integren o no el Presupuesto General del Estado, en forma previa a la celebración y suscripción de los contratos colectivos y actas transaccionales, deberán obtener informe y dictamen del Ministerio de Finanzas.”

“Igual requisito deberán observar aquellas entidades de derecho privado, cuyo capital social, patrimonio, fondo o participación esté integrado en el cincuenta por ciento o más por instituciones del Estado o recursos públicos.”

En cuanto al Acuerdo Ministerial 00155 A se declara inconstitucional

“4.-De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.”

En conclusión la sentencia de este caso resuelve sobre el procedimiento y reserva de ley, confiere la facultad de impugnar el acta de revisión del contrato colectivo en cuanto los trabajadores se sientan afectados más no resuelve sobre la implicación de la afectación a la intangibilidad de derechos laborales, se mantiene la diferenciación entre obreros y trabajadores del sector público a fin de celebrar contratos colectivos y finalmente por la inconstitucionalidad diferida resuelta por la Corte Constitucional se deja en suspenso la futura resolución en un año con una nueva ley sobre la regulación de celebración de contratos colectivos y su revisión, con observación de principios de participación democrática de todos los actores, con mecanismos permanentes de transparencia y control social, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, respeto a la estabilidad laboral y demás derechos fundamentales en concordancia con la promoción de las políticas de empleo y protección social. Para ello es necesario sobreponer el interés de la clase considerada débil en la relación laboral que son los trabajadores criterios de justicia e igualdad de derechos como dispone la Constitución.

#### **CAPÍTULO IV. PROPUESTA DE UN MANUAL DE APLICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS**

Del análisis realizado en los distintos capítulos de esta tesis, se puede observar que la libertad de las partes en la celebración de contratos colectivos y su respectiva revisión han sido limitadas desde la expedición del Mandato Constituyente N°8, Acuerdos Ministeriales N° 00080 y 00155 A emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales y finalmente los Decretos Ejecutivos 1701 y 225 expedidos por el Presidente de la República, Economista Rafael Correa Delgado desconociendo las normas Constitucionales, Convenios Internacionales y Código del Trabajo, violentaron derechos fundamentales de los trabajadores a su derecho de libre negociación de los contratos colectivos y estabilidad laboral y que pese a existir una sentencia de la Corte Constitucional signada con el N° 009-10-SIN-CC expedida el 9 de septiembre del 2010 y publicada en el Suplemento del Registro Oficial N°601 el 21 de diciembre del 2011; la cual en el numeral 4 de su parte resolutive dispuso "(...) los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad de los Decretos Ejecutivos N°1396 y 1701 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", ésta disposición no se ha hecho efectiva hasta la presente fecha mediante norma orgánica en cuanto a su regulación respetando los derechos laborales al amparo de la Constitución y disposiciones legales.

Por lo expuesto, es necesario plantear un instrumento alternativo que sirva para guiar a las partes en cuanto a la celebración y revisión de los contratos colectivos celebrados en empresas del sector público que esté ceñido a las normas Constitucionales y legales para que de manera práctica se cumpla dentro de las empresas del sector público, evitando la violación a la que se enfrentan los trabajadores del sector público en cuanto a sus derechos laborales con la limitación de las cláusulas a establecerse en el contrato colectivo, la diferenciación de grupos laborales entre trabajadores y servidores públicos para limitar el derecho a su celebración y el criterio unilateral del legislador para revisar las cláusulas del contrato colectivo opuesto a lo

ordenado en la Constitución de la República del 2008 que ampara el derecho de asociación , la igualdad de personas para ejercer sus derechos, la contratación colectiva, así como la imposibilidad de restringir los derechos y garantías constitucionales a través de cualquier norma jurídica.

Para efectivizarlo, se ha propuesto la creación de un manual de aplicación el cual contendrá las normas Constitucionales, legales y disposiciones internacionales de la OIT pertinentes a aplicar en la celebración y revisión de los contratos colectivos en el sector público, así como los pasos pertinentes a seguir en esta celebración incluyendo la promoción del diálogo social a fin de que las partes de la relación laboral puedan negociar y establecer sus condiciones laborales de acuerdo a sus necesidades sociales. Esto permitirá guiar a las partes de manera clara y didáctica para cumplir el fin que tiene el trabajo en la Constitución de la República en el Art. 33 que señala

“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.”

Como referencia para la elaboración de este Manual de Aplicación en la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público, se ha tomado en cuenta la Guía de Diálogo social y negociación de contratos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público: defensa y promoción de los derechos del funcionariado con la participación activa de actores sindicales, voluntad política, institucional y sindical elaborada por la Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay, presentada en el XVII Congreso Internacional del CLAD ( Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo) sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, en Cartagena, Colombia, el 30 de octubre del 2012 la cual brinda los lineamientos para la celebración de los contratos colectivos en el sector público abiertos al diálogo social como principio fundamental de la negociación

colectiva para obtener la consolidación de los derechos de los trabajadores/as del Estado.

La guía citada contiene varios aspectos principales que se citan a continuación “PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL:

1. CÓMO SE INICIA: Solicitando la apertura de una mesa de diálogo al interior de la institución y/o con la mediación de la Secretaría de la Función Pública; Con propuestas concretas que estén dentro del marco jurídico vigente; Con la voluntad y el compromiso de llevar adelante procesos de diálogos y acuerdos transparentes y fuera de toda forma de corrupción, discriminación y violencia; Respetando las diferencias que existen entre trabajadores/as.”

“2. PASOS A SEGUIR PARA ESTABLECER DIÁLOGOS SOCIALES:

**ANTES DE IMPLEMENTARLO:**

- a) Análisis del problema: todas las partes involucradas deben buscar información y documentación confiable sobre el problema, con datos de fuentes oficiales: leyes, códigos, reglamentos, convenios, experiencias similares, y otras.
- b) Preparar propuestas: todas las partes involucradas deben considerar y sistematizar propuestas de solución al problema.
- c) Solicitar una mesa de diálogo: cualquiera de las partes interesadas puede solicitarla, o proponer su apertura; igualmente la Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay puede actuar de mediadora para constituir la.

**DURANTE EL DIÁLOGO:**

- a) Acordar reglas: que se seguirán durante el proceso del diálogo, que deben ser respetadas.

Por lo general se acuerdan: mecanismos para el uso de la palabra, confidencialidad, plazos de cumplimiento de acuerdos, duración de las reuniones, entre otras.

b) Escuchar: las partes deben plantear sus problemas y propuestas, y escuchar cuando cada parte realiza su exposición. La clave es el respeto y la escucha; sin ellos se ingresa al plano de la confrontación.

c) Argumentar: todas las partes deben llevar documentos que respalden sus propuestas o críticas para que sean válidas. Por ejemplo: números de los artículos del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (CCCT), o leyes, y/o reglamentos internos no cumplidos.

d) Consensuar: las partes deben tener como fin encontrar soluciones conjuntas a los problemas, de lo contrario todas/os perdemos. Una vez que se llegue a la solución, se debe labrar en actas los acuerdos e iniciar los procesos correspondientes para su aplicación.”

#### **DESPUÉS DEL DIÁLOGO:**

a) Cumplir: las partes deben cumplir con los acuerdos establecidos, de lo contrario se desvirtúa la herramienta del diálogo.

b) Evaluar: las partes involucradas deben hacer un seguimiento de los compromisos asumidos: qué se cumplió, qué no, cuáles fueron los motivos, etc.

c) Sistematizar y documentar: es muy importante documentar el proceso del diálogo, registrar lo que se va haciendo. Por ejemplo hacer un relato escrito de las estrategias, archivar los documentos legales y administrativos usados, guardar los datos de los contactos, etc.

d) Reabrir: a pedido de cualquiera de las partes el diálogo puede reanudarse y continuar, si así lo consideran necesario.

Respecto a los principales componentes y características de los contratos colectivos de condiciones de trabajo esta guía puntualiza lo siguiente

“A) QUÉ ENTENDEMOS POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: la misma es un mecanismo jurídico que tienen los/as funcionarios/as públicos para mejorar sus condiciones laborales mediante un Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (CCCT).”

“Las Leyes establecen los derechos del funcionariado, y en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (CCCT) se mejoran las condiciones laborales combinando, si son aplicables, las normas del derecho administrativo y laboral partes y homologado por la Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay (SFP), y beneficia a todo el funcionariado de la institución, no solo a los/as asociados/as del sindicato negociador.”

“B) QUÉ BUSCA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: regular las relaciones entre los organismos y entidades del Estado y sus funcionarios/as; que el funcionariado acceda a beneficios que están de manera general en las leyes aplicables.”

“C) QUÉ SE NEGOCIA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Mejorar las condiciones laborales como Remuneraciones adicionales: bonificaciones y otros; Jornada laboral: reducción, por insalubridad y otras situaciones especiales, horarios diferenciados; Permisos: por estudios, paternidad, adopción, enfermedad; Beneficios sociales: ayuda escolar, por fallecimiento de familiares directos, nacimiento, centros maternos, guarderías; Ambiente laboral saludable: utilización de equipos de protección, ambiente accesible para personas con discapacidad; Capacitación; Extensión de los permisos de maternidad y paternidad; Igualdad de oportunidades: promociones, becas; No discriminación: por discapacidad, orientación sexual, partido político, religión, origen étnico, apariencia física; Beneficios adicionales, según el medio ambiente y las condiciones de trabajo.”

“D) QUÉ NO SE NEGOCIA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Cuestiones sobre la estructura y organización de la Administración; Las facultades de Dirección, Administración y Fiscalización de las autoridades del Estado; El principio de idoneidad como requisito para el ingreso y la promoción en la carrera administrativa; y los rubros no previstos en el Presupuesto General de la Nación.”



“E) QUIÉNES PARTICIPAN DE UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Representantes sindicales, designados/as por una Asamblea especialmente convocada para el efecto;

Autoridades de los organismos y entidades del Estado designadas por la máxima autoridad.”

“F) ROL DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Analizar la legalidad de lo que se establece en la negociación colectiva; Homologar y registrar el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo (CCCT) cuando reúna los requisitos de fondo y de forma. Asimismo, puede intermediar entre sindicatos y los/as responsables de la institución (directores/as, jefas/es, ministros/as, intendentes/as) en la elaboración del anteproyecto del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, y ofrece información y asesoría a funcionarios/as, sindicatos, responsables de las instituciones sobre el alcance normativo en los temas que se negocian.”

“G) BENEFICIOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO (CCCT) PARA EL FUNCIONARIADO: Contar con el instrumento jurídico por el cual se obliga a las partes a cumplir con los términos de lo acordado; Mejores condiciones laborales; Posibilidad de utilizar las disposiciones de la Ley del Presupuesto General de la Nación para reclamar y pactar beneficios económicos otorgados a los funcionarios y funcionarias de otros organismos y entidades del Estado, en el marco del ejercicio del principio de igualdad de trato; Garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales; El respaldo de la organización para negociar o hacer cumplir lo acordado con más peso; Faculta a la organización a iniciar el proceso para el llamado a huelga, por incumplimiento de los términos acordados.”

#### **LOS PASOS A SEGUIR PARA CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO:**

“a) Para celebrar un contrato colectivo, los representantes del Sindicato o Sindicatos deben justificar su personería ante su institución empleadora y ante

la Secretaría de la Función Pública; los representantes de los trabajadores no sindicalizados, mediante la autorización escrita que se les conceda a este efecto, ante su institución y ante la SFP.”

b) El contrato colectivo de trabajo se redactará, bajo pena de nulidad, en tres ejemplares:

c) Un ejemplar para la institución empleadora;

d) Otro ejemplar para la parte trabajadora (sindicatos), y

e) El tercer ejemplar será presentado para su homologación y registro en la Secretaría de la Función Pública.

### **LA VIGENCIA Y REVISIÓN DEL CONTRATO**

“El presente Convenio de Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo tendrá vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su homologación respectiva por la Secretaría de la Función Pública.”

“A petición de cualquiera de las partes podrá ser modificado, revisado o actualizado, parcialmente y de común acuerdo pasado los seis (6) meses de su vigencia. En caso de omisión de este procedimiento, el presente convenio colectivo seguirá vigente hasta la firma de uno nuevo.”

### **RECONOCIMIENTO**

El ORGANISMO DE APLICACIÓN reconoce expresamente la Personería Gremial de El SINDICATO DE TRABAJADORES el cual en su caso también podrá representar a los funcionarios no afiliados, cuando éstos lo soliciten.

### **RESPECTO A LA LIBERTAD SINDICAL**

“EL ORGANISMO DE APLICACIÓN respeta la libertad sindical de los funcionarios y en ningún caso ejercerá acto alguno de injerencia en la actividad sindical y social, ni adoptará medida alguna de carácter jurídico, económico o laboral que tienda a restringir directa o indirectamente este derecho.”

## **ESTABILIDAD SINDICAL**

“EL ORGANISMO DE APLICACIÓN reconoce la estabilidad en el trabajo de los Dirigentes Sindicales, mientras duren en el ejercicio de sus funciones y hasta 6 (seis) meses después de haber perdido tal condición. EL GREMIO comunicará al ORGANISMO DE APLICACIÓN la nómina de la Junta Directiva electa de acuerdo a sus Estatutos y debidamente registradas ante la Autoridad Administrativa Del Trabajo. Se reconoce además la estabilidad de quienes se postulan a cargos electivos del GREMIO con una antelación de por lo menos 30 días hábiles anteriores al acto comicial.”

## **DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS**

“Los beneficios sociales otorgados por el ORGANISMO DE APLICACIÓN a sus trabajadores, sean posteriores o anteriores a la suscripción del presente CONTRATO COLECTIVO pasarán a formar parte del mismo en las formas y condiciones concedidas, según lo establece la normativa del contrato colectivo y la disponibilidad del Presupuesto General de Gastos de la Nación.

“Para el efecto el ORGANISMO DE APLICACIÓN preverá dentro de su Presupuesto Anual la ejecución de los mismos para cada ejercicio fiscal. Serán otorgados permisos con goce de salario, a petición y certificación del funcionario”

“EL ORGANISMO DE APLICACIÓN abonará un incentivo hasta el equivalente a UN MES de salario, por cumplimiento de metas institucionales cumplidas, siempre que exista disponibilidad presupuestaria.”

Finalmente esta guía de diálogo social y negociación colectiva para el sector público señala

“Se incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes del gobierno y de los

trabajadores/as sobre las cuestiones de interés común, promoviendo el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores de la administración pública, con el conocimiento de que tanto las estructuras de diálogo social así como los procesos que se han desarrollado con éxito han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz social, la estabilidad e impulso del desarrollo económico.”

“A partir de la participación sindical activa y propositiva en los mecanismos de revisión de los Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se adaptó la gestión de la Secretaría de la Función Pública de manera tal a realizar en forma transparente y dialogada las adecuaciones legales pertinentes para concretar un aporte altamente positivo del nivel de respuesta del sector a las demandas de servicios de calidad de la ciudadanía.”

De la guía de diálogo social citada elaborada por la Secretaría de la Función Pública de La República del Paraguay, a cargo de Oscar Rubén Darío Orué Maldonado, Director de la Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay, se concluye que la intención de la legislación de este país es incluir como principal aspecto el diálogo social a fin de llevar de mejor manera la negociación de contratos colectivos de condiciones laborales, así también busca mantener la armonía social y el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores.

#### **4.1 MANUAL DE APLICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

El manual de aplicación para la celebración y revisión de los contratos colectivos en el sector público tiene como fin establecer lineamientos que promuevan el diálogo social y la adecuada negociación colectiva en el sector público dentro de la legislación ecuatoriana, el cual proteja los derechos

laborales irrenunciables e intangibles de los trabajadores, su estabilidad y el adecuado procedimiento ceñido a la Constitución, Código del Trabajo y Convenios Internacionales para la revisión del contrato colectivo con el objetivo de obtener mejores condiciones laborales de manera progresiva.

El presente manual de aplicación sugerido para el sector público, se presentará al Ministerio de Relaciones Laborales por ser el órgano rector que regula las relaciones laborales así como el registro de los contratos colectivos legalmente celebrados entre empleadores y trabajadores del sector público y privado, que además al amparo de lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público confiere competencias al Ministerio de Relaciones Laborales para:

“a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley”

“f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley, evaluar y controlar la administración central e institucional”

“g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación”

“h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días”

“i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley”

Adecuando la guía de negociación elaborada en la República del Paraguay al manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público en la legislación ecuatoriana, que se pretende crear, éste contendrá los siguientes lineamientos:

## **INTRODUCCIÓN:**

El presente manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público será observado en vista de la necesidad de brindar un instrumento con normas claras de aplicación y nuevos procedimientos a implementar en la negociación colectiva, para establecer las condiciones laborales de acuerdo a las necesidades sociales y económicas de los interesados, respetando la normativa Constitucional y legal para su regulación.

### **PRIMERO: DEFINICIONES PRINCIPALES**

**CONTRATO COLECTIVO:** Según el Art. 220 del Código del Trabajo “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 las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

**REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO:** Reforma de una, algunas o de todas sus cláusulas para que guarden conformidad con las nuevas posibilidades socio-económicas de la empresa y con las nuevas exigencias de la sociedad en general

**TRABAJADOR:** Toda persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económica útil.

**SECTOR PÚBLICO:** Está integrado por todas las instituciones que prestan bienes y servicios a toda la sociedad

**DERECHO ADQUIRIDO:** Derecho que por razón de la ley laboral se encuentra definitivamente incorporado al patrimonio de una persona.

**Derecho IRRENUNCIABLE:** La renuncia imposible a beneficios concedidos por el derecho del trabajo en beneficio del trabajador.

**DERECHO INTANGIBLE:** Derechos que no deben ni pueden tocarse

## **SEGUNDO: FUNCIONALIDAD DE LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

La celebración y revisión del contrato colectivo tiene la funcionalidad de permitir a las partes estipular sus condiciones laborales justas a través de la libre negociación a fin de mantener la paz social y satisfacer las expectativas de trabajo de los interesados al amparo de la Constitución, los convenios internacionales y las normas legales.

## **TERCERO: NORMAS CONSTITUCIONALES A APLICAR EN LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO**

Art 229 de la Constitución de la República.- Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Art. 325 de la Constitución de la República.- 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.

Artículo 326 de la Constitución de la República

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

3. 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.

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

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar

sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

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

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

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

#### **CUARTO: NORMAS A APLICAR CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS INTERNACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT N°87 Y 98 SOBRE PROTECCIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

A fin de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores del sector público se deben observar las siguientes normas brindadas por el Convenio 98 de la OIT

##### **Artículo 1**

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

##### **Artículo 4.-**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de



negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Convenio N°87 de la OIT

Art. 3.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

La observación y aplicación de estas normas al ámbito de celebración y revisión de contratos colectivos permitirá a sus trabajadores negociar libremente sus condiciones laborales, esto consolidará el ambiente laboral adecuado para explotar su fuerza productiva de mejor manera y con la seguridad de mantener su estabilidad y libertad sindical.

#### **QUINTO: DIÁLOGO SOCIAL PARA LA CONSECUCCIÓN DE UNA ADECUADA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SU REVISIÓN.**

Al amparo de lo establecido en el Art.4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo que dispone

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

Se aplicará el método del diálogo social con espacios de conversación entre las partes de la relación laboral para que expongan sus necesidades laborales, sociales y expectativas sobre sus condiciones de trabajo a fin de evitar futuras controversias del pacto colectivo celebrado.

Para efectivizar el diálogo social y mantener la paz social de los intervinientes en la celebración del contrato colectivo al amparo de lo dispuesto en el numeral 10 del Art.326 Constitucional “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.”, se establecerán mesas de negociación antes de la celebración del contrato colectivo durante su vigencia y dentro del proceso de revisión del contrato colectivo en el plazo estipulado por las partes de así convenirlo con el fin de resguardar la libertad de negociación y una revisión que no menoscabe de manera unilateral los beneficios concedidos por el pacto colectivo a los trabajadores.

El diálogo social permitirá:

- 1.-Organización de prioridades de las necesidades laborales de los interesados
- 2.-Mejor conocimiento de las fortalezas y éxitos a conseguir con la lucha por los intereses de la clase trabajadora del sector público
- 3.-Evaluación de las conquistas laborales de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y adecuarlas a la situación económica actual
- 4.-Motivación de los trabajadores para mejorar su desempeño una vez que el diálogo justo y equitativo entre los interesados asegure un ambiente laboral adecuado
- 5.-Mayor conciencia de las posibilidades de acuerdo conciliador entre las partes que no vulnere los derechos de los trabajadores

#### **SEXTO: ASPECTOS A NEGOCIAR**

El fin del contrato colectivo es establecer las condiciones laborales de trabajo que regulan la relación laboral, las principales serán:

1. Horas de trabajo;
2. Monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

Respecto a las demás condiciones de trabajo que establezcan las partes, éstas deberán regirse por el principio de progresividad de derechos buscando el

aumento de beneficios de los trabajadores lo cual se transforma en incentivos para mejorar la calidad de trabajo de los empleados, ya que un trabajador que está incentivado trabaja mejor y rinde más lo cual incide en la mejora de los índices de productividad de la empresa

### **SÉPTIMO: SUJETOS A CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS**

Con la finalidad de establecer de manera clara y fehaciente la capacidad de celebrar contratos colectivos en el sector público y mantener esta posibilidad en el futuro se deberá observar lo que dispone el segundo inciso del Art. 221 del Código del Trabajo.- En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

### **OCTAVO: BENEFICIOS EN LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

Contar con el instrumento jurídico por el cual se obliga a las partes a cumplir con los términos de lo acordado; Mejores condiciones laborales; Posibilidad de utilizar las disposiciones de la Ley del Presupuesto General del Estado para reclamar y consensuar beneficios económicos otorgados a los servidores y servidoras de otros organismos y entidades del Estado, en el marco del ejercicio del principio de igualdad de trato; Garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales.

### **NOVENO: PASOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO**

A fin de seguir los pasos adecuados en las celebraciones de contratos colectivos en las empresas del sector público que estén interesados en mejorar

el ambiente laboral de las mismas fortaleciendo los derechos laborales de manera adecuada, de acuerdo a la norma legal se establecen las siguientes normas a observar:

Previo a la presentación del proyecto del contrato a celebrar entre las partes interesadas es imprescindible hacer uso del mecanismo del diálogo social para que en al menos 3 reuniones cuya constancia de realización se certificará en actas, analicen los puntos de vista del empleador y del trabajador abiertos al acuerdo armonioso y beneficioso.

Respecto a la presentación del proyecto:

A) Art. 223 del Código del Trabajo.-El comité único de trabajadores facultado por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

B)Art. 224 Código del Trabajo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Para esta negociación libre se deberán observar criterios de equidad y justicia así como la situación social, y económica actual del país a fin de que las cláusulas a establecer en el contrato sirvan de manera favorable para mejorar las condiciones laborales de los servidores y servidoras.

C) Registro en la Dirección Regional del Trabajo de existir acuerdo total entre las partes

D) De no existir acuerdo total entre las partes éstas deben someterse al trámite bajo un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.- Art. 225 Código del Trabajo.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y

resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

2.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;

La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

3.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

4.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

Designación de la autoridad ante quien comparece;

Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;

Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;

Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

5.-En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

6.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

7.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

#### **DÉCIMO: IMPORTANCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA RESOLVER CONTROVERSIAS**

A fin de cumplir lo dispuesto en el numeral 7 literal a) del Art 76 de la Constitución “a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento”

Este ordinal pretende hacer cumplir el derecho a la defensa de los trabajadores en cuanto al establecimiento de cláusulas en el contrato colectivo y su revisión previo un procedimiento que escuche las posturas de los interesados ya que el Mandato Constituyente N°8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 exterminaron esta posibilidad al disponer de manera unilateral la eliminación de cláusulas cuyo contenido aparentemente tenga beneficios desmedidos y al estar la Constitución sobre el resto de normas de menor rango las resoluciones de los Tribunales de Conciliación que se formen en esta empresa a fin de resolver una controversia en un contrato colectivo se adoptarán en razón de la protección conferida a los trabajadores.

#### **DÉCIMO PRIMERO: DE LA REVISIÓN DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO EN EL SECTOR PÚBLICO**

La revisión del contrato colectivo de trabajo cumple la función de reformar una, algunas o todas las cláusulas estipuladas en el contrato colectivo para que guarden conformidad con las nuevas posibilidades socio-económicas de las empresas y con las nuevas exigencias de la sociedad en general.

Bajo ningún concepto la revisión del contrato colectivo servirá para menoscabar derechos de los trabajadores.

El proceso de revisión del contrato colectivo se reduce a la toma de decisiones sobre las nuevas condiciones de trabajo a establecerse en el contrato colectivo

Para mejorar esta toma de decisiones es imprescindible que se realice el siguiente análisis:

- 1.-Identificar el problema que ocasiona en la empresa y en la sociedad en general sobre las cláusulas ya establecidas y su importancia.
- 2.-Reunir toda la información posible sobre el problema analizando pro y contras de la revisión de una o varias cláusulas
- 3.-Generar alternativas de solución progresivas en relación a beneficios ya adquiridos
- 4.-Pedir opinión a todos los intervinientes y posibles afectados de esta revisión para entrar en un proceso de conciencia sobre las afectaciones a la estabilidad laboral que causaría la arbitrariedad de la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.
- 5.-Seleccionar la mejor vía para adecuar la nueva situación socio-económica de los trabajadores a sus necesidades y a la progresividad de sus derechos
- 6.-Evaluar los resultados para corregir errores u omisiones

Resulta de gran importancia recalcar que el criterio unilateral del ejecutivo o legislativo alejado de la norma Constitucional, no tiene asidero jurídico por ello para aclarar la arbitrariedad de plazos para la revisión y contenido de los mismos ordenados por los Decretos Ejecutivos 1701 y 225, en lo posterior para el proceso de revisión del contrato colectivo se tomará en consideración lo dispuesto en la norma Constitucional numeral cuarto del Art.11 “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.”

Para complementar el adecuado desarrollo del proceso de revisión del contrato colectivo se observará lo prescrito en el Art 248 del Código del Trabajo que al respecto dice:

Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

“Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del



cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.”

“La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.”

“Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.”

“La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.”

## **DÉCIMO SEGUNDO: DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

La estabilidad laboral de los trabajadores que celebren un contrato colectivo debe estar asegurada por respeto al derecho constitucional de libertad de asociación y sindical.

Se debe observar lo ordenado en el Art. 187 del Código del Trabajo

“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio

del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.”

“Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.”

La estabilidad laboral que manejarán las empresas en lo referente a la celebración y revisión del contrato colectivo que en ella concurra debe guardar armonía con el ambiente laboral adecuado, y el respeto a los derechos laborales adquiridos.

### **DÉCIMO TERCERO: DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS**

A fin de guiar a las partes en cuanto a la celebración y revisión del contrato colectivo celebrado se debe tomar en cuenta que los derechos adquiridos son aquellos obtenidos de manera legal

Para su respaldo e impedimento de menoscabo alguno se debe observar lo ordenado en el numeral octavo del Art. 11 de la Constitución

“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”

La existencia de los derechos adquiridos como conjunto de beneficios obtenidos por los trabajadores en ejercicio de derechos irrenunciables e intangibles y su mantenimiento debe orientarse a:

- 1.- Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar
- 2.- Su respeto debe partir de la adaptación o incorporación de los conceptos en la misión y visión de la empresa a fin de que los derechos adquiridos estén plenamente justificados por el trabajo y cumplimiento de responsabilidades laborales fruto del esfuerzo.

Finalmente las normas contenidas en el presente manual que dentro de este trabajo de tesis se han sugerido permitirán guiar una adecuada celebración de los contratos colectivos e incentivar a los interesados a hacer uso del método del diálogo social para buscar mejores alternativas y vías para el mejoramiento del nivel de empresa y una revisión adecuada que cuente con la participación activa de los trabajadores para evitar que de manera unilateral se decidan los derechos aplicables o no aplicables a la estipulación de sus condiciones de trabajo.

## CONCLUSIONES

De la investigación realizada en el presente trabajo se puede concluir que la contratación colectiva en el Ecuador ha sido de gran importancia para el desarrollo del trabajo en el país, misma que se materializó a partir de la Constitución política de 1967, la cual otorgó al derecho sindical mayor protagonismo con la inclusión de los principios del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el reconocimiento y protección a las asociaciones profesionales de trabajadores, despertando el interés de encaminar las rebeliones a la búsqueda de fines positivos y justos en cuanto a las relaciones de trabajo con los empleadores.

Se concluye que el contrato colectivo de trabajo que se define como el convenio suscrito entre las partes, debe buscar mantener la equidad y protección de los derechos intangibles e irrenunciables de los trabajadores, estableciendo condiciones de trabajo justas y beneficiosas amparadas en las normas Constitucionales y legales, cuyo derecho a la celebración se perfecciona por la autonomía normativa de sus actores sociales con la negociación libre de sus condiciones de trabajo para mejorar la gestión económica empresarial, que en el sector público está plenamente reconocido al amparo de la Constitución y el Código del Trabajo en cuanto exista un Comité de Empresa o un Comité Único de Trabajadores que los represente.

En relación a los principios constitucionales que protegen la contratación colectiva y el derecho al trabajo, se puede concluir que la norma suprema promueve el libre empleo, su desarrollo y la solución de diferentes conflictos respecto al trabajo de manera conciliadora y justa, lo cual significa, que los trabajadores pueden formar parte de una organización para proteger y defender sus derechos laborales; de tal manera que, agremiados sin contravenir los derechos humanos y afectar al Estado obtengan estabilidad, y el mantenimiento de su autonomía colectiva.

Dentro de los principios otorgados por el Código del Trabajo sobre los derechos de los trabajadores relacionados con la contratación colectiva y su pleno reconocimiento se observa el de indubio pro operario, protector, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, así como de libertad sindical, los cuales guardan relación con los principios internacionales de protección al trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a la visión internacional sobre la contratación colectiva en el sector público, la normativa latinoamericana tanto Bolivia, Colombia, Chile, Perú y Venezuela coinciden en restringir el derecho de libre asociación a los trabajadores que pertenezcan a la administración pública aunque por otro lado Bolivia es el único país analizado que establece una sanción pecuniaria en caso de injerencia estatal en la libertad sindical de organizaciones trabajadoras

En cuanto al proceso de revisión del contrato colectivo se puede concluir que tomando en cuenta que su objeto es modificar alguna o todas las cláusulas establecidas en el contrato colectivo , éste debe integrar las aspiraciones colectivas y personales de desarrollo de los trabajadores, lo cual se logra mediante el respeto a los derechos laborales adquiridos y el sentido de progresividad en cuanto a la mejora de beneficios laborales concedidos al amparo de la norma Constitucional que dispone que no existe posibilidad de restringir los derechos laborales y que cualquier acción que restrinja los mismos resulta inconstitucional.

La Asamblea Constituyente de Montecristi se conformó con plenos poderes, para ejercer competencias las cuales debían someterse a la Constitución, lo cual no respetó en la expedición de Mandatos Constitucionales que sobrepasando las disposiciones de la norma suprema y principios de aplicación acerca de los derechos laborales de los trabajadores limitaron el ejercicio de los mismos en lo que refiere a la contratación colectiva; pese a que la Constitución del 98 vigente a la fecha de instalación de esta Asamblea consideraba al trabajo como un derecho y deber social bajo la protección del

Estado, que aseguraba al trabajador el respeto a su dignidad, libertad y remuneración justa que cubra tanto sus necesidades como las de su familia.

Esta libertad de contratación se encuentra limitada en el sector público; además, de la expedición del Mandato Constituyente N°8, los Decretos Ejecutivos 1701, 225 , así como las normas de regulación a la revisión contenidas en los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales , que dispusieron criterios de aplicación a la celebración y revisión de contratos colectivos que eliminan el contenido de diversas cláusulas que contienen beneficios catalogados injustamente como desmedidos pese a ser obtenidos por los trabajadores en razón de su esfuerzo intelectual, físico y material en especial el subsidio familiar que resulta ilegal por contraponerse al numeral 5 del Art. 237 del Código del Trabajo que contempla la estipulación del subsidio familiar como cláusula primordial del contrato colectivo.

El análisis de las disposiciones del Mandato N° 4 expedido por el Presidente Constitucional de la República Economista Rafael Correa Delgado, permiten concluir que existe una contradicción sobre la garantía de la estabilidad laboral a la que se refiere el primer inciso del Art. 1 y la inobservancia al respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores al establecer techos máximos de indemnización, ya que el derecho a celebrar contratos colectivos no se puede reconocer de manera parcial.

Sobre el Mandato Constituyente N° 8 se concluye que éste garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público pero condicionada a los ajustes dispuestos en los Mandatos Constituyentes y regulaciones del Ministerio de Relaciones Laborales, refiriéndose a la revisión de las cláusulas de los contratos colectivos celebrados en el sector público, como un proceso necesario en aras de la equidad laboral. Pero que al mismo tiempo las futuras normas dictadas sobre la revisión incumplieron su compromiso de apertura al diálogo social y democracia al disponer de manera unilateral la regulación en la revisión de contratos colectivos que eliminó de

manera arbitraria la libertad en su negociación, sin considerar las necesidades sociales de los trabajadores.

La disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente N°8, estableció las primeras limitaciones a la celebración de contratos colectivos, suprimiendo la estabilidad laboral de los trabajadores al sectorizar sus derechos dividiendo a obreros y servidores en grupos diferentes afectando los derechos adquiridos por los trabajadores y beneficios obtenidos con la celebración del contrato colectivo.

En cuanto a los Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 expedidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, pese a establecerse en sus considerandos que la importancia de la contratación colectiva no varía de lo ordenado en la Constitución de la República, en la práctica sucede lo contrario, ya que las regulaciones y disposiciones sobre la revisión de las cláusulas de contratos colectivos contenidas en estos acuerdos, incluyen la posibilidad de portavoces de los trabajadores a fin de acordar los términos de revisión de los contratos colectivos en el sector público; derecho que se reconoce tan solo de manera parcial al establecer que los trabajadores solo pueden emitir simples opiniones, lo que desvirtúa el respeto a los derechos laborales; y su ejercicio de manera individual y colectiva de manera activa como reconoce la carta magna, que se conjuga en el atropello a los derechos humanos.

En cuanto a la obligatoriedad de cumplimiento del Mandato Constituyente N°8 y Acuerdos Ministeriales 00080 y 00155 A y la imposibilidad de ser susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; se concluye que esto provoca indefensión al trabajador desconociendo el fin del contrato colectivo que es establecer libremente las condiciones laborales, más aun considerando que normas de procedimiento no pueden sobreponerse a disposiciones Constitucionales ni a lo establecido en el Código del Trabajo

Respecto a las disposiciones contenidas en el Decreto Ejecutivo 1701 estimo que sobrepasando las competencias otorgadas por la Constitución, se establecieron techos máximos de indemnización y eliminación de beneficios para reajustarlas de manera automática en desconocimiento de lo ordenado en la Constitución que prevé el otorgamiento de autorización favorable de parte del trabajador para que esta restricción se efectúe

Sobre al análisis de la sentencia N°009-10-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional respecto a la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo 1701 y normas de aplicación a la revisión del contrato colectivo en el sector público propuesta por FETRAPEC, ONSUMTRAMSA entre otras organizaciones sindicales de empresas públicas cabe concluir que los actores de esta acción de inconstitucionalidad consideran que con la expedición del Decreto Ejecutivo 1701, se menoscabó los beneficios laborales obtenidos por los trabajadores a pesar de encontrarse en plena vigencia la Constitución del 2008 que garantiza la contratación colectiva y el trabajo en todas sus formas y por otro lado sin considerar el principio de progresividad por el cual la ley dispone para el futuro y no de manera retroactiva.

Respecto a lo que se observó en la sentencia 009-0010-SIN-CC, se concluye que la Corte Constitucional, resuelve sobre el procedimiento y reserva de ley, confiere la facultad de impugnar el acta de revisión del contrato colectivo en cuanto los trabajadores se sientan afectados más no resuelve sobre la implicación de la afectación a la intangibilidad de derechos laborales, manteniendo la diferenciación entre obreros y trabajadores del sector público a fin de celebrar contratos colectivos y finalmente por la inconstitucionalidad diferida resuelta por la Corte Constitucional se deja en suspenso la regulación de celebración de contratos colectivos y su revisión, con observación de principios de participación democrática de todos los actores, y los mecanismos permanentes de transparencia y control social, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, respeto a la estabilidad laboral y demás derechos fundamentales en concordancia con la promoción de las políticas de empleo y protección social.



Del resultado de lo analizado en este trabajo de tesis se concluyó necesario sobreponer el interés de la clase considerada débil en la relación laboral que son los trabajadores con criterios de justicia e igualdad de derechos como dispone la Constitución, y por ello se propuso la creación de un manual de aplicación para la celebración y revisión de los contratos colectivos en el sector público.

Finalmente con este manual se pretende implementar normas que adecúen las necesidades sociales de los trabajadores en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República y los principios laborales internacionales tomando en cuenta los cambios constantes en los que se ve inmersa la sociedad y el procedimiento que la revisión del contrato colectivo debe contener para cumplir el debido proceso así como su aplicación favorable en beneficio de los derechos de los trabajadores, manteniendo la libertad de negociación como esencia del contrato colectivo.

## RECOMENDACIONES

En el presente trabajo de tesis, se analizó la propuesta de creación de un manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público, el cual puede servir de guía para futuras celebraciones y revisiones de contratos colectivos celebrados en el sector público.

A fin de implementar este manual de aplicación de manera adecuada para las partes de la relación laboral y que su incidencia en el desarrollo del trabajo sea beneficiosa en aras de la armonía social y estabilidad laboral se deben observar ciertas recomendaciones que se brindan a continuación:

La primera recomendación se basa en que la presente propuesta del manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público, sea analizada a profundidad por el Ministerio de Relaciones Laborales con la finalidad de que la aprobación de su contenido coadyuve a mantener la libertad de negociación y respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

Con la ejecución de este proyecto de manual de aplicación, la celebración y revisión de los contratos colectivos en el sector público tendría un mejor funcionamiento en razón del compendio de normas Constitucionales, legales, principios internacionales y guías que se pretenden implementar a fin de mejorar los índices de productividad y desempeño de los trabajadores por encontrarse amparada su estabilidad laboral y el respeto a sus derechos.

Se sugiere que en el análisis a la propuesta presentada, el Ministerio de Relaciones Laborales tome en cuenta la importancia de la libertad de negociación del contrato colectivo y la inminente afectación que provoca a los trabajadores del sector público la expedición de normas emitidas por el poder ejecutivo y legislativo que contengan restricción arbitraria a los beneficios adquiridos en los contratos colectivos a los que tienen derecho los trabajadores

Se recomienda que con la aprobación de este manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público en el futuro se implemente para mejorar el ambiente laboral estableciendo adecuadas condiciones en el contrato colectivo guiados por el incentivo del diálogo social entre las partes de la relación laboral.

Se recomienda tomar en cuenta la estabilidad laboral que deben tener los trabajadores y la imposibilidad de menoscabar sus derechos por lo que resulta necesario incluir criterios de progresividad a lo largo del tiempo y la seguridad integral que se relaciona con libertad de trabajo.

## REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial N°00080 (2008) Registro Oficial 394 del 1 de agosto del 2008, Quito, Ecuador.
- Acuerdo Ministerial N° 00155 (2008) Registro Oficial 445 del 14 de octubre del 2008, Quito, Ecuador.
- Aczel, M. (2005) *Instituciones del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina. La Ley. en Monesterolo, G. (2007) *Instituciones De Derecho Laboral Individual Herramientas Didácticas* (1°ed) Quito, Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones CEP.
- Alonso García, M. (2007) *Curso de Derecho del Trabajo*. (5°ed.) Barcelona, España. Ariel.
- Alvarado, J. (2009). *Tesis: 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*. Portoviejo, Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja
- Bergman, M. y Rosenkrantz, C. (2009) *Confianza y Derecho en América Latina* (1°ed.) Mexico D.F., Mexico: Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.
- Cabanellas de las Cuevas, G. (2010) *Compendio de Derecho Laboral*. (3°ed.) Buenos Aires, Argentina. Heliasta.
- Cabanellas de Torres, G. (2006) *Compendio de Derecho Laboral Tomo I* ( 3°ed) Buenos Aires, Argentina. Heliasta.
- Código del Trabajo, concordancias (2009) Quito, Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Comisión de Control Cívico de la Corrupción (2003) *MANUAL DE VEEDURÍAS Dirección General de Prevención Área de Contraloría Social*. Recuperado el 1 de junio del 2013 de <http://www.care.org.ec/webcare/wp-content/uploads/2011/04/veedurias.pdf>
- Confederación Sindical Internacional (2007). *Informe Anual sobre las violaciones de derechos sindicales*. Recuperado el 28 de abril del 2013 de <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=COL&IDLing=ES>)

- Constitución de la República del Ecuador, decretos, concordancias, legislación conexas. (2008). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corte Suprema de Justicia (2000) *Gaceta Judicial Serie XIII, N°10*. Quito, Ecuador. Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia (2003) *Gaceta Judicial Serie XVI, N°10*. Quito, Ecuador. Corte Suprema de Justicia
- Cubillos, J.(1976).*La Contratación Colectiva*. Bogotá, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas y Socioeconómicas
- Decreto Ejecutivo 1701 (2009) Registro Oficial 592 del 18 de mayo 2009, Quito, Ecuador.
- Decreto Ejecutivo 10 (2009) Registro Oficial 10 del 24 de agosto 2009, Quito, Ecuador.
- Decreto Ejecutivo 225 (2010) Registro Oficial 123 del 4 de febrero del 2010, Quito, Ecuador.
- Dr. Leyes. (s.f.) *Normativa legal ecuatoriana*. Recuperado el 13 de marzo del 2013 de [www.drleyes.com](http://www.drleyes.com)
- De la Fuente, H. (2009) *Principios Jurídicos del derecho a la estabilidad* (1°ed) Barcelona, España. Astrea.
- Espinosa, B. (2011) *Enfoque constitucional en la actualidad*. Quito, Ecuador: Repositorio Universidad Simón Bolívar
- Fundación Acción Pro Derechos Humanos (2012) *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 13 de abril del 2013 de [http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CL\\_j5MGRybYCFQGonQodmGsAgA](http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm?gclid=CL_j5MGRybYCFQGonQodmGsAgA)
- Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos INREDH Ecuador (2011) *Progresividad de las garantías constitucionales en la Constitución de Montecristi*. Recuperado el 10 de octubre del 2012 de [http://www.inredh.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=133:progresividad-de-las-garantias-constitucionales-en-la-constitucion-de-montecristi&catid=74:inredh&Itemid=49](http://www.inredh.org/index.php?option=com_content&view=article&id=133:progresividad-de-las-garantias-constitucionales-en-la-constitucion-de-montecristi&catid=74:inredh&Itemid=49)

- Grisolia, J.(2010) *Manual de Derecho Laboral.*(6°ed) Buenos Aires, Argentina. Abeledo Perrot
- Jaramillo, J. Pérez (1974) *Índices del panorama normativo laboral y Código del Trabajo* en Trujillo, J.(1987) *Derecho del Trabajo. Tomo II* (2°ed.) Quito, Ecuador. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Javillier, J.(2007) *Derecho del Trabajo*. Madrid, España. Ariel
- Leñero, J.(1959) *Relaciones Laborales* en Trujillo, J. (1987) *Derecho del Trabajo. Tomo II* (2°ed.) Quito, Ecuador. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Ley de Empresas Públicas LOEP (2011) Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ley de Relaciones Colectivas del Perú (2011). Recuperado el 25 de abril del 2013 de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46219/65058/S92BOL02.htm>
- Ley del Trabajo de Bolivia , Decreto de 23 de agosto de 1943, reglamentario de la ley general del trabajo. en su tenor actualizado hasta 1992. Recuperado el 25 de abril del 2013 de <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46219/65058/S92BOL02.htm>
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional ( 2009) Quito, Ecuador : Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. (2003). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Mandato Constituyente 4 Decreto Legislativo 4 Suplemento Registro Oficial 273 publicado el 14 de febrero 2008, Quito, Ecuador.
- Mandato Constituyente N°8 (2008) Decreto Ejecutivo N°8. Publicado en el Registro Oficial Suplemento 330 el 6 de mayo del 2008: Recuperado el

13 de abril del 2013 de  
[http://www.lexis.com.ec/WebTools/eSilecPro/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-MANDATO\\_CONSTITUYENTE\\_8\\_ELIMINACION\\_Y\\_PROHIBICION\\_DE\\_TERCERIZACION&query=mandato%20constituyente%208#art\\_1](http://www.lexis.com.ec/WebTools/eSilecPro/DocumentVisualizer/DocumentVisualizer.aspx?id=LABORAL-MANDATO_CONSTITUYENTE_8_ELIMINACION_Y_PROHIBICION_DE_TERCERIZACION&query=mandato%20constituyente%208#art_1)

Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008).

Monesterolo, G. (2007) *Instituciones de Derecho Laboral Individual herramientas didácticas*. Quito, Ecuador. Corporación de estudios y publicaciones (CEP)

Organización Internacional del Trabajo (1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos N° 91*. Recuperado el 27 de abril del 2013 de [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB...R091,/.](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB...R091,/.)

Organización Internacional del Trabajo. (2013) *Texto constitutivo de la OIT*. Recuperado el 27 de marzo del 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/document/s/publication/wcms\\_087940.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/document/s/publication/wcms_087940.pdf)

Real Academia Española (1992) *Diccionario de la Lengua española* (21ªed.) Madrid, España.RAE.

Red Andina de Sindicatos de la Administración Pública y Estatal (2010) *Estudio comparado legislación y prácticas laborales en el sector público de los países Andinos*. Recuperado el 1 de septiembre del 2012 de <http://www.sindicatodefensoriadelpueblo.org/apc-aa/files/2daf2a4ccf61662cd2adfb88665b5842/estudiocomparado.pdf>

Robalino, I. (1992) *El Sindicalismo en el Ecuador* (2ªed.) Quito, Ecuador. Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Rubstein, S.(1984) *El principio in dubio pro operario en materia probatoria* en Grisolia, J.(2010) *Manual de Derecho Laboral* (6ªed.)Buenos Aires, Argentina.*AbeledoPerrot*.

Secretaría de la Función Pública de la República del Paraguay XVII Congreso Internacional del CLAD (2012) *Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, en Cartagena, Colombia*. Recuperado el 30 de

mayo del 2013 de  
[http://www.sanroman.com/pdfs/manual\\_orientacion\\_laboral.pdf](http://www.sanroman.com/pdfs/manual_orientacion_laboral.pdf)

Sentencia N°009-10-SIN-CC (2011) *Resolución de la Corte Constitucional 19*  
Registro Oficial Suplemento 601 del 21 de Diciembre del 2011, Quito,  
Ecuador : Corte Constitucional del Ecuador.

Trujillo, J.(1987) *Derecho del Trabajo* (2°ed) Quito, Ecuador: Ediciones de la  
Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Velasco Dávila, J (2009) *Derecho Colectivo del Trabajo*, Quito Ecuador



## **ANEXOS**

## EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

### Mandato 8

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: "la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes";

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

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

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

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

#### MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la

empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por ésta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios

participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

## DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

TERCERA: Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

CUARTA: Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23

de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se registrará por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

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

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incurso en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

SEGUNDA: Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de



contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el código del trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

TERCERA: Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran

vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

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

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

CUARTA: La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA: El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase "por horas" incisos sexto al décimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras "o intermediarios" del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase "tercerización o intermediación de servicios" de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

SEGUNDA: Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

TERCERA: Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma

inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandado Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano. VOTOS A FAVOR: 95

Dado y suscrito en el Centro Cívico "Ciudad Alfaro", cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los..., del mes de abril del 2008.

ALBERTO ACOSTA

Presidente de la Asamblea Nacional Constituyente

DR. FRANCISCO VERGARA O.

Secretario



# REGULACIONES Y REVISION DE LAS CLAUSULAS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Acuerdo Ministerial 80  
Registro Oficial 394 de 01-ago-2008  
Estado: Vigente

Ab. Antonio Gagliardo Valarezo  
MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

Considerando:

Que la tercera disposición transitoria del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008, y del Reglamento para la Aplicación de dicho Mandato, de 5 de junio del mismo año, establecen que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes No. 2, 4 y 8; y, revisadas de acuerdo con las regulaciones y procedimientos que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo; y,

En ejercicio de las facultades que le confieren las antes mencionadas disposiciones transitorias.

Acuerda:

Expedir las siguientes regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere el considerando de este acuerdo:

**Art. 1.-** La dirección y coordinación de los procesos de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, a los que se refieren las disposiciones transitorias terceras del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008 y del reglamento para la aplicación de dicho mandato, de 5 de junio del mismo año, estará a cargo de las siguientes comisiones:

Para la jurisdicción de la Sierra y Amazonía: Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Quito y Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para la jurisdicción del Litoral y Galápagos: Subsecretario del Litoral y Galápagos, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Guayaquil y Coordinador de Asesoría Jurídica.

Actuará como Secretario de estas comisiones, el funcionario abogado que designe el respectivo Subsecretario de Trabajo y Empleo.

Para el cumplimiento de sus labores, las antedichas comisiones bajo su responsabilidad, podrán designar subcomisiones de revisión que estarán integradas por funcionarios y asesores del Ministerio de Trabajo y Empleo.

**Art. 2.-** Las labores de las comisiones y subcomisiones de revisión serán supervisadas por el Viceministro de Trabajo y Empleo, quien informará en forma permanente al Ministro de Trabajo y Empleo del avance y resultados del proceso de revisión.

**Art. 3.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo designará funcionarios abogados para que previo a la



labor de revisión de las comisiones y subcomisiones efectúen un análisis de los contratos colectivos de trabajo y establezcan los casos y las cláusulas en las que se han consagrado los privilegios y excesos a los que se refiere el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8 y el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del reglamento para la aplicación del referido mandato.

Una vez efectuadas dichas revisiones previas, las comisiones iniciarán sus actividades, con la elaboración inmediata de un cronograma de revisión de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las entidades e instituciones a las que se refiere este acuerdo.

**Art. 4.-** En el proceso de revisión que será público, participarán tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, cuya acreditación se efectuará ante el Secretario de la comisión.

El mencionado proceso se efectuará en el lugar, día y hora que la comisión señale en la convocatoria.

Concluido el proceso de revisión de un contrato colectivo de trabajo, el Secretario de la comisión levantará y suscribirá con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como Addendum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo.

**Art. 5.-** Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.

**Art. 6.-** El ámbito de protección y amparo de la contratación colectiva no variará de lo que al respecto establece la actual Constitución Política de la República y los mismos contratos colectivos, salvo en lo relativo a las personas que desempeñan o ejercen cargos directivos, ejecutivos y en general de representación y dirección, a quienes expresamente se excluye en el Mandato Constituyente No. 8.

**Art. 7.-** En el proceso de revisión se respetará la estabilidad, las estipulaciones sobre ambiente laboral y todas las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos y que no contienen abusos, excesos y privilegios, que atenten contra el interés general.

**Art. 8.-** En este proceso se determinarán todas las cláusulas en las que se consagren excesos y privilegios, tales como: Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

De conformidad con lo establecido en el inciso cuarto de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8, estas cláusulas son nulas de pleno derecho, no tienen ninguna validez jurídica y eficacia, y por lo mismo se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada.

**Art. 9.-** De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de



amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.

**Art. 10.-** El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D. M., 8 de julio del 2008.



# NORMAS PROCEDIMIENTO PARA REVISION CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Acuerdo Ministerial 155  
Registro Oficial 445 de 14-oct-2008  
Estado: Vigente

Ab. Antonio Gagliardo Valarezo  
MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

Considerando:

Que, con Acuerdo Ministerial No. 00080 de 8 de julio del 2008 se expidieron regulaciones para la revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere el considerando de dicho acuerdo;

Que, es necesario ampliar dichas regulaciones con normas de procedimiento que deben aplicarse en la ejecución y desarrollo del indicado proceso de revisión; y,

En ejercicio de las facultades que le confiere la Tercera Disposición Transitoria del Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .

Acuerda:

Dictar las siguientes normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008:

1. Las presentes normas de procedimiento aplicables al proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público, serán conocidas por los participantes al iniciarse la sesión del organismo encargado de llevar a cabo esta tarea.
2. Jurídicamente el proceso de revisión constituye el acto de someter una cosa a nuevo examen, para corregirla, enmendarla o repararla. En consecuencia, el presente proceso de revisión a cargo de la comisión, establece que desde el punto de vista procesal, las cláusulas del contrato colectivo pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente No. 8, su reglamento de aplicación y el Acuerdo Ministerial No. 00080.
3. En el proceso de revisión, las partes (empleadores y trabajadores) podrán intervenir a través de un portavoz que será designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo; lo cual constará en el acta y lo que permitirá a dicho representante emitir criterios, opiniones y planteamientos tendientes a un mejor enfoque de la actividad de revisión de la comisión; aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.
4. De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.
5. Las partes intervinientes en el proceso de revisión serán convocadas mediante notificación elaborada y suscrita por la Presidencia de la comisión, la cual les convocará señalando el día y hora de su concurrencia con esta finalidad.
6. La parte empleadora al recibir la notificación de la Presidencia de la COMISION DE REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PUBLICO, deberá remitir de manera obligatoria en



el término de 24 horas, en medio magnético el contrato colectivo sujeto a revisión y el cual será entregado en la Secretaría de dicho organismo, edificio del Ministerio de Trabajo y Empleo, piso 12.

7. Si en el día y hora señalados para el proceso de revisión una de las partes (representantes de la empresa del sector público o de la organización laboral de los trabajadores) no compareciere, se sentará razón del hecho al iniciar la sesión de revisión y se continuará con la parte que sí ha comparecido. Si ambas partes no comparecen, se sentará razón igualmente del hecho y se procederá a la revisión del contrato colectivo de acuerdo al procedimiento que se señala en forma posterior.

8. El proceso de revisión del contrato colectivo se iniciará con la presentación de la documentación que acredita la designación de los representantes de las partes empleadora y trabajadores, incorporándose como documentos habilitantes al acta; en caso de no hacerlo, se concederá el término de 72 horas a fin de que legitimen su intervención, y que se incorporarán al acta. Si dicha legitimación no se efectúa por alguna de las partes, el acta de la sesión del proceso de revisión se constituye en la legitimación de su representación y comparecencia a este proceso.

9. Una vez que dichas representaciones hayan sido acreditadas o legitimadas posteriormente, se entregará a los participantes una carpeta con la documentación legal aplicable al proceso.

10. Entregados dichos documentos, el Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Público declarará instalada la sesión y dispondrá que el señor Secretario dé lectura en primer término a las normas de procedimiento sobre el proceso de revisión del contrato colectivo y que constarán en el acta respectiva.

11. El proceso de revisión se iniciará con la elaboración del acta en proceso y continuará con la lectura de todas y cada una de las cláusulas del contrato colectivo sujeto a revisión, contenido que podrá ser anulado en su totalidad o modificado de acuerdo al criterio de la comisión en caso de establecerse excesos y privilegios; independientemente de la aplicación de las normas ya existentes que constan en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8; reglamento de aplicación de este último y Acuerdo Ministerial No. 00080.

12. Una vez terminada la lectura de la cláusula en revisión, el Presidente de la comisión pondrá en conocimiento de las partes; si dicha cláusula es nula de pleno derecho y, por lo tanto inexistente, antecedente por el cual se produce su ajuste automático y por lo tanto ya no formará parte del contrato colectivo.

13. Si el contenido de la cláusula tiene que ser modificado se procederá a modificarla, y se constituye en parte del contrato colectivo.

14. El procedimiento establecido en los numerales 4 y 5 continuará hasta finalizar la revisión del contrato.

15. El proceso de revisión siendo facultad privativa de la comisión no permite a los participantes negociar o impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo. No obstante de aquello, las partes pueden participar con opiniones o criterios que permitan a la comisión tener un mejor análisis durante el proceso de revisión.

16. El proceso de revisión constará en un acta cuya elaboración se iniciará conjuntamente con el proceso de revisión, la cual será suscrita por los participantes y pasará a constituir documento habilitante. La codificación del contrato colectivo revisado, en el cual ya no constarán las cláusulas declaradas nulas de pleno derecho y sí, las cláusulas modificadas en su contenido, de acuerdo al criterio de la comisión revisora y los aportes que hubieren realizado los participantes, empleador y trabajadores; se aclara que estos aportes no obligan a la comisión, la cual tiene la facultad discrecional de considerarlos o no.

17. Si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realiza el proceso de revisión del contrato colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora. La Secretaría de la comisión revisora, sentará razón del hecho; luego de lo cual, la Presidencia dispondrá que se continúe con el proceso de revisión.

18. El acta del proceso de revisión con toda su documentación habilitante será elaborado en original y cinco copias de igual tenor y contenido, las cuales serán suscritas por todos los integrantes de la comisión revisora, los representantes de la parte empleadora y trabajadora. Si no hicieren se dejará constancia del particular en el acta, dando fe de la validez del documento el Secretario de la comisión.

19. Una vez concluido el proceso de revisión del contrato Colectivo y suscrita el acta, la Secretaría del organismo por trámite separado procederá a la codificación de las cláusulas revisadas, que





también deberá ser verificada por el Presidente de la comisión bajo su responsabilidad, codificación que se constituye en el instrumento jurídico que en adelante regula la aplicación de la contratación colectiva vigente entre las partes y que como addendum, pasará a formar parte del respectivo contrato colectivo de trabajo.

20. Sin embargo de aquello, la revisión del contrato colectivo surtirá efectos legales y sus cláusulas son de cumplimiento obligatorio para las partes desde el momento en que se suscriba el acta de revisión cuya copia debidamente legalizada por el Secretario de la comisión, será entregada a las partes al concluir el proceso de revisión del contrato colectivo.

21. Este documento será remitido oficialmente a la respectiva Dirección Regional del Trabajo por parte del Secretario de la comisión.

El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D. M., 2 de octubre del 2008.

*Limitaciones Contratación colectiva*

Registro Oficial No. 592 de 18 de mayo de 2009  
N° 1701

**Rafael Correa Delgado**  
**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA**  
**REPUBLICA**

**Considerando:**

Que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 del 6 de mayo del mismo año, determina que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo 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 accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos;

Que el diálogo social se ha desarrollado a través de los criterios expuestos por diferentes analistas y representantes de diversos sectores de la sociedad ecuatoriana;

Que el propio Mandato Constituyente No. 8 establece claras y fundamentadas normas y directrices a las que debe sujetarse la contratación colectiva de trabajo en el sector público;

Que dichas directrices consagran la necesidad de que las regulaciones y cláusulas de la contratación colectiva de trabajo en el sector público deben mantener principios de equidad, ecuanimidad y justicia, que terminen con privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios, que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la citada Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8,

**Decreta:**

*SI* **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 accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

*Subto de aplicación del artículo colectivo 1.1*  
*SI* 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 accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

*SI* 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.

*cláusulas eliminadas*

*Diferido* 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 de Cargos*  
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.

*2. Contribuciones de renuncia y extraordinarias*  
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.

*Diferido* 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.

*3*  
1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.

*Diferido* 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.

*Diferido* *4*  
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.

*4*  
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.

*Diferido* *4*  
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.

5

Difer.

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 obstruyan 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.

no VA 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.

no VA 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

no 849 del Decreto 20 y 4 del 0155

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.

*Rafael Correa Delgado*

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

*20*  
**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.

*15*  
**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.

### DISPOSICION 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.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 30 de abril del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.- Quito, mayo 7, 2009.

f.) Ing. Andrés Encalada Varas, Subsecretario General de la Administración Pública (E).

# MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

Decreto Ejecutivo 10  
Registro Oficial 10 de 24-ago-2009  
Estado: Vigente

Rafael Correa Delgado  
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público crea la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, como la entidad encargada de regular y controlar los recursos humanos y remuneraciones del sector público;

Que de conformidad con la Codificación del Código del Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Empleo es la entidad encargada de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores en las diversas modalidades y condiciones de trabajo;

Que dentro de las políticas laborales del Gobierno se ha considerado oportuno fusionar las antedichas instituciones para un funcionamiento más eficiente;

Que el artículo 17 de la Ley de Modernización del Estado establece la facultad del Presidente de la República para fusionar aquellas entidades públicas que dupliquen funciones y actividades, o que puedan desempeñarse más eficientemente fusionadas, y para reorganizar y suprimir entidades públicas cuya naturaleza haya dejado de ser prioritaria y oportuna a las demandas de la sociedad; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 17 de la Ley de Modernización del Estado y 147 número 5 de la Constitución de la República.

Decreta:

**Art. 1.-** Fusiónase la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y créase el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales, en el nivel operativo dispondrá de dos viceministerios técnicos. La actual SENRES pasará a ser el Viceministerio del Servicio Público, con las competencias establecidas en la LOSCCA; y, el Ministerio de Trabajo y Empleo será el Viceministerio de Trabajo, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo. Cada Viceministerio tendrá como responsable a un Viceministro, los cuales serán designados y dependerán del Ministro de Relaciones Laborales.

**Art. 2.-** El Ministerio de Relaciones Laborales asume todas las competencias establecidas para la SENRES que constan en la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, así como las competencias y atribuciones determinadas para el Ministerio de Trabajo y Empleo en la Codificación del Código del Trabajo, y todas aquellas establecidas para estas instituciones en el ordenamiento legal vigente.

**Art. 3.-** Transfiéranse todas las funciones, atribuciones, representaciones, delegaciones, derechos, obligaciones, unidades, presupuesto, personal; así como, los recursos, patrimonio y en general, todos los activos y pasivos, tanto de la SENRES como del Ministerio de Trabajo y Empleo, al

Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual este podrá estructurar las unidades de apoyo y ejecución que sean necesarias.

**Art. 4.-** Los servidores que vienen prestando sus servicios con nombramiento o contrato o bajo cualquier otra modalidad tanto en la SENRES como en el Ministerio de Trabajo y Empleo, continuarán prestando sus servicios para el Ministerio de Relaciones Laborales con sus mismos derechos y obligaciones, y serán sujetos a procesos de evaluación y selección a efectos de determinar su continuidad en la nueva institución, de acuerdo a los requerimientos estructurales y orgánicos de esta. Una vez realizado el proceso de evaluación y selección, se determinarán los puestos que continuarán siendo necesarios para la estructura del Ministerio de Relaciones Laborales, para lo cual se analizarán los expedientes individuales de las servidoras y servidores, y aquellos puestos que de acuerdo con la nueva estructura orgánica funcional del Ministerio de Relaciones Laborales no sean necesarios, serán suprimidos de conformidad con las normas contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, su reglamento y las Normas Técnicas pertinentes expedidas por la SENRES, cuya vigencia se ratifica.

**Art. 5.-** El Ministerio de Finanzas ejecutará las asignaciones y reasignaciones presupuestarias que correspondan en sus sistemas de administración financiera, para que los presupuestos de la SENRES y del Ministerio de Trabajo y Empleo, sean trasladados al presupuesto del Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 6.-** El Ministerio de Relaciones Laborales, efectuará todas las gestiones necesarias para la plena ejecución y aplicación del presente decreto.

**Art. 7.-** Sustitúyase la letra g) del artículo 16 del Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, por la siguiente:

"g) Ministerio de Relaciones Laborales.

**Art. 8.-** Este decreto ejecutivo entrará en vigencia a partir de la presente fecha sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Palacio Nacional, en San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, el día de hoy 13 de agosto del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

Quito, 13 de agosto del 2009.

f.) Abg. Oscar Pico Solórzano, Subsecretario General de la Administración Pública.

**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330, del 6 de mayo del mismo año, determina que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo 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 accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos;

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1701, del 30 de abril de 2009, publicado en el Registro Oficial No. 592, del 18 de mayo de 2009, se establecieron los referidos criterios para regular la contratación colectiva en el sector público;

Que, dentro del permanente diálogo social del Ejecutivo con los diversos sectores de la sociedad ecuatoriana, se ha considerado oportuno reformar el mencionado Decreto para precisar ciertos criterios que regulan la contratación colectiva del sector público en el contexto de la actual situación laboral que atraviesa el país; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente No. 8,



**DECRETA:**

**REFORMAS AL DECRETO EJECUTIVO No. 1701, DEL 30 DE ABRIL DE 2009, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL NO. 592, DEL 18 DE MAYO DE 2009.**

**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.”





**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

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

RA  
K

**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

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.

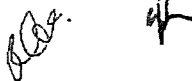
1.1.1.6.- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en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



**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

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;”

SP

**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

**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;”.

*BR*

RAFAEL CORREA DELGADO

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

**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 reemplácese 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

RAFAEL CORREA DELGADO

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

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:

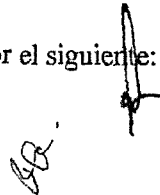
“1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador;”.

**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 Art. 2 por el siguiente:



**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

“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.”.

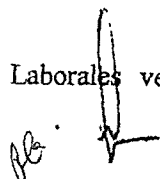
**Art. 19.-** A continuación del Art. 5, agréguese el siguiente:

“**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.”.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.-** En virtud de la presente reforma, el Ministerio de Relaciones Laborales continuará realizando la clasificación de servidores y obreros dispuesta en el Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril de 2009, para lo cual no se tomará en consideración el plazo establecido en dicho decreto.

**Segunda.-** El Ministerio de Relaciones Laborales verificará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto ejecutivo.



Nº 225

**RAFAEL CORREA DELGADO**

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**

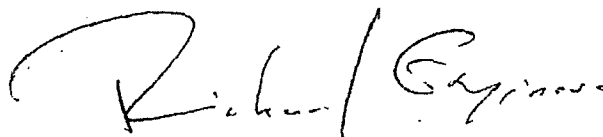
De la ejecución del presente Decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los Ministros de Relaciones Laborales y de Finanzas, en lo que les corresponda.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 18 de enero de 2010



Rafael Correa Delgado

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA**



Richard Espinosa Guzmán

**MINISTRO DE RELACIONES LABORALES**



Quito, D. M., 09 de septiembre del 2010

Sentencia N.º 009-10-SIN-CC

CASO N.º 0013-09-IN acumulados: 0009-09-IA, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN, 0026-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN, 0044-09-IN y 0049-09-IN

LA CORTE CONSTITUCIONAL para el período de transición:

Juez Constitucional Ponente: Dr. Edgar Zárate Zárate

I. ANTECEDENTES

El señor Rosalino Calapiña Lema, en su calidad de Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Agua Potable y Alcantarillado de Quito, EMAAP.Q., mediante acción pública de inconstitucionalidad presentada el 8 de abril del 2009, signada con el N.º 0013-09-IN, solicitó a la Corte Constitucional, para el periodo de transición, “*declarar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo No. 1396 de 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 457 de 30 de octubre del 2008*”. En tal virtud, se procede con lo establecido en artículo 436, numeral 2 de la Constitución vigente, y artículos 26, 27 y 2 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional para el periodo de transición.

La Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, con fecha 17 de marzo del 2009, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0009-09-IA, que contiene la demanda de inconstitucionalidad de acto administrativo en contra de los Acuerdos Ministeriales N.º 0080 y 0155A, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 y 445 del 1 de agosto y 14 de octubre del 2008, respectivamente, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, las mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009.

De la misma forma, la Secretaría General, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, con fecha 6 de mayo del 2009 certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0013-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, y la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala.

En cuanto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0019-09-IN, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el período de transición, con fecha 6 de mayo del 2009 certificó que se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º

0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009; la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y la causa N.º 0013-09-IN.

Por otro lado, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 7 de mayo del 2009 certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0024-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, la causa N.º 0009-09-IA que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013-09-IN y 0019-09-IN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 7 de mayo del 2009, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0025-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero de 2009, la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013-09-IN, 0019-09-IN y 0024-09-IN.

Con fecha 7 de mayo del 2009, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0026-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN y 0025-09-IN.

Respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0033-09-IN, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 19 de junio del 2009, certificó que la misma tiene relación con las causas signadas con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN y 0034-09-IN, causas que a la presente fecha se encuentran ingresadas a la Secretaría de la Sala de Admisión.

En este orden, en atención a la acción de inconstitucionalidad N.º 0040-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad tanto por el fondo como por la forma del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, comunica que la referida acción tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN y 0033-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, y el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala de la Corte Constitucional para el periodo de transición.

La Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, comunica con fecha 24 de julio del 2009, respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0044-09-IN, en contra

  
m



del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, que la misma tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN, 0033-09-IN y 0040-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala y el quinto se encuentran a su cargo.

Finalmente, en relación con la acción de inconstitucionalidad N.º 0049-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo N.º 1701, expedido por el Presidente Constitucional de la República el 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, la Secretaría General del organismo, con fecha 17 de agosto del 2009, comunica que la misma tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN y 0044-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala y el quinto y sexto se encuentran a su cargo.

Posteriormente, de conformidad con la Resolución del 20 de octubre de 2008 publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 451 del 22 de octubre del 2008, y en atención a lo previsto en las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, la Sala de Admisión, integrada por los doctores: Patricio Pazmiño Freire Presidente; Edgar Zárate Zárate y Hernando Morales Vinuesa, el 6 de mayo del 2009 avocó conocimiento de las causas signadas con los números: 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, acciones públicas de inconstitucionalidad, presentadas por los señores Rosalino Calapiña Lema, Secretario General del Comité de Empresa de Trabajadores de la Empresa Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de Quito CETEMAAP-Q; Pedro Gualpa Coyago, Secretario General del Sindicato Único de Obreros del Consejo Provincial de Pichincha; Manuel Asadobay Paca, Secretario General del Comité de Empresa "Febrero 18" de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Aseo, EMASEO; Luis Eduardo Loja, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito, y Luis Enrique Esquivel Moya, Secretario General del Comité de Empresa "15 de Noviembre" de los trabajadores de la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP-Q, en contra del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008. En lo principal, la Sala consideró lo siguiente:

En virtud de lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, el Secretario General ha certificado que se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto pasivo, objeto y acción, conforme el detalle que obra de los expedientes.

De lo referido en la norma constitucional antes señalada y de la atenta revisión de la demanda, se evidencia que el acto normativo impugnado tiene carácter general. Por lo tanto, al cumplirse en la presentación de estas acciones con dicho presupuesto, además de los requisitos formales dispuestos en el artículo 26 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, se admite a trámite las acciones N.º 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, y se dispone su acumulación en virtud de la identidad de sujeto pasivo, objeto y acción de las mismas. Procédase al sorteo correspondiente para la sustanciación de la acción.

d

ce

El 15 de mayo del 2009 se realizó el sorteo de rigor, tal como lo establecen los artículos 8 y 9 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el período de transición, consecuencia de lo cual se radicó el caso en la Segunda Sala de Sustanciación de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, designando luego del sorteo correspondiente como Juez Constitucional Sustanciador al Dr. Edgar Zárate Zárate.

El Pleno de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, mediante providencia de fecha 30 de junio del 2009 a las 10h50, ordenó la acumulación de las causas que han sido admitidas, que se encuentren en trámite y que guarden identidad de objeto con las causas acumuladas números 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, a fin de que esta Sala presente un solo proyecto de sentencia, para conocimiento y resolución del Pleno de la Corte Constitucional.

Mediante providencia de fecha 3 de julio del 2009, a las 15h00, en cumplimiento a lo dispuesto por el Pleno del Organismo, el doctor Edgar Zárate Zárate, Presidente de la Segunda Sala dispuso: "1.- *Que a la causa signada con el número 0013-09-IN y sus acumulados 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, que se sustancian en esta Sala, por existir identidad de objeto, se acumulen las causas números 0033-09-IN, en conocimiento de la Segunda Sala; y, 0009-09-IA, en conocimiento de la Primera Sala...*".

Posteriormente, mediante providencia del 2 de octubre del 2009 a las 11h15, se dispone agregar y acumular a la causa 0013-09-IN y acumulados, las causas N.º 0040-09-IN, 0044-09-IN y 0049-09-IN, presentadas por los señores Yagual Yagual Santiago, Valdez Cuñas Eduardo, Tatamuez Moreno Mesías, Erazo Hidalgo Nelson, en calidades de Presidentes Nacionales de la Central de Trabajadores del Ecuador C.T.E., C.E.O.L.S., C.E.D.O.C.U.T. y U.G.T., respectivamente; por la señora Argudo Coronel Rosa Angélica Dolores, en calidad de Secretaria General del Sindicato Nacional Único de Obreros del IESS, y por el señor Richard Gómez Lozano, en calidad de Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica F.E.D.E.L.E.C., respectivamente.

#### **Normas acusadas**

#### **Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008** (Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008)

#### **Decreta:**

*"Artículo único.- En el inciso tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, publicado en el Registro Oficial Suplemento número 353 del 5 de junio del 2008, sustitúyase la frase: "ciento ochenta días, contados", por la frase: "un año, contado".*

*Disposición final.- De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Ministro de Trabajo y Empleo".*





**Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009**  
(Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009)

**“Decreta:**

**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,*

*d*

*av*

*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 Ingerencia 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.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 30 de abril del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República”.

Abg. Antonio Gagliardo Valarezo  
MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

**Acuerdo Ministerial N.º 00080**  
(Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008)

“Acuerda:

Expedir las siguientes regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere el considerando de este acuerdo:

**Art. 1.-** La dirección y coordinación de los procesos de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, a los que se refieren las disposiciones transitorias terceras del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008 y del reglamento para la aplicación de dicho mandato, de 5 de junio del mismo año, estará a cargo de las siguientes comisiones:

Para la jurisdicción de la Sierra y Amazonía: Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Quito y Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para la jurisdicción del Litoral y Galápagos: Subsecretario del Litoral y Galápagos, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Guayaquil y Coordinador de Asesoría Jurídica.

Actuará como Secretario de estas comisiones, el funcionario abogado que designe el respectivo Subsecretario de Trabajo y Empleo.

Para el cumplimiento de sus labores, las antedichas comisiones bajo su responsabilidad, podrán designar subcomisiones de revisión que estarán integradas por funcionarios y asesores del Ministerio de Trabajo y Empleo.







*Art. 2.- Las labores de las comisiones y subcomisiones de revisión serán supervisadas por el Viceministro de Trabajo y Empleo, quien informará en forma permanente al Ministro de Trabajo y Empleo del avance y resultados del proceso de revisión.*

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

*Una vez efectuadas dichas revisiones previas, las comisiones iniciarán sus actividades, con la elaboración inmediata de un cronograma de revisión de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las entidades e instituciones a las que se refiere este acuerdo.*

*Art. 4.- En el proceso de revisión que será público, participarán tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, cuya acreditación se efectuará ante el Secretario de la comisión.*

*El mencionado proceso se efectuará en el lugar, día y hora que la comisión señale en la convocatoria.*

*Concluido el proceso de revisión de un contrato colectivo de trabajo, el Secretario de la comisión levantará y suscribirá con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como Addendum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo.*

*Art. 5.- Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.*

*Art. 6.- El ámbito de protección y amparo de la contratación colectiva no variará de lo que al respecto establece la actual Constitución Política de la República y los mismos contratos colectivos, salvo en lo relativo a las personas que desempeñan o ejercen cargos directivos, ejecutivos y en general de representación y dirección, a quienes expresamente se excluye en el Mandato Constituyente No. 8.*

*Art. 7.- En el proceso de revisión se respetará la estabilidad, las estipulaciones sobre ambiente laboral y todas las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos y que no contienen abusos, excesos y privilegios, que atenten contra el interés general.*

*Art. 8.- En este proceso se determinarán todas las cláusulas en las que se consagren excesos y privilegios, tales como: Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y*

*de*

*servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza.*

*De conformidad con lo establecido en el inciso cuarto de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8, estas cláusulas son nulas de pleno derecho, no tienen ninguna validez jurídica y eficacia, y por lo mismo se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada.*

*Art. 9.- De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.*

*Art. 10.- El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.*

*Dado en Quito, D.M., 8 de julio del 2008.*

*f) Abg. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo”.*

**Acuerdo Ministerial N.º 00155A**  
(Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008)

**“Acuerda:**

***Dictar las siguientes normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008:***

*1. Las presentes normas de procedimiento aplicables al proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público, serán conocidas por los participantes al iniciarse la sesión del organismo encargado de llevar a cabo esta tarea.*

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

*3. En el proceso de revisión, las partes (empleadores y trabajadores) podrán intervenir a través de un portavoz que será designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo; lo cual constará en el acta y lo que permitirá a dicho representante emitir criterios, opiniones y planteamientos tendientes a un mejor enfoque*

*d*

*ca*



de la actividad de revisión de la comisión; aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.

4. De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.

5. Las partes intervinientes en el proceso de revisión serán convocadas mediante notificación elaborada y suscrita por la Presidencia de la comisión, la cual les convocará señalando el día y hora de su concurrencia con esta finalidad.

6. La parte empleadora al recibir la notificación de la Presidencia de la COMISIÓN DE REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO, deberá remitir de manera obligatoria en el término de 24 horas, en medio magnético el contrato colectivo sujeto a revisión y el cual será entregado en la Secretaría de dicho organismo, edificio del Ministerio de Trabajo y Empleo, piso 12.

7. Si en el día y hora señalados para el proceso de revisión una de las partes (representantes de la empresa del sector público o de la organización laboral de los trabajadores) no compareciere, se sentará razón del hecho al iniciar la sesión de revisión y se continuará con la parte que sí ha comparecido. Si ambas partes no comparecen, se sentará razón igualmente del hecho y se procederá a la revisión del contrato colectivo de acuerdo al procedimiento que se señala en forma posterior.

8. El proceso de revisión del contrato colectivo se iniciará con la presentación de la documentación que acredita la designación de los representantes de las partes empleadora y trabajadores, incorporándose como documentos habilitantes al acta; en caso de no hacerlo, se concederá el término de 72 horas a fin de que legitimen su intervención, y que se incorporarán al acta. Si dicha legitimación no se efectúa por alguna de las partes, el acta de la sesión del proceso de revisión se constituye en la legitimación de su representación y comparecencia a este proceso.

9. Una vez que dichas representaciones hayan sido acreditadas o legitimadas posteriormente, se entregará a los participantes una carpeta con la documentación legal aplicable al proceso.

10. Entregados dichos documentos, el Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Público declarará instalada la sesión y dispondrá que el señor Secretario dé lectura en primer término a las normas de procedimiento sobre el proceso de revisión del contrato colectivo y que constarán en el acta respectiva.

11. El proceso de revisión se iniciará con la elaboración del acta en proceso y continuará con la lectura de todas y cada una de las cláusulas del contrato colectivo sujeto a revisión, contenido que podrá ser anulado en su totalidad o modificado de acuerdo al criterio de la comisión en caso de establecerse excesos y privilegios; independientemente

cc

de la aplicación de las normas ya existentes que constan en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8; reglamento de aplicación de este último y Acuerdo Ministerial No. 00080.

12. Una vez terminada la lectura de la cláusula en revisión, el Presidente de la comisión pondrá en conocimiento de las partes si dicha cláusula es nula de pleno derecho y, por lo tanto inexistente, antecedente por el cual se produce su ajuste automático y por lo tanto ya no formará parte del contrato colectivo.

13. Si el contenido de la cláusula tiene que ser modificado se procederá a modificarla, y se constituye en parte del contrato colectivo.

14. El procedimiento establecido en los numerales 4 y 5 continuará hasta finalizar la revisión del contrato.

15. El proceso de revisión siendo facultad privativa de la comisión no permite a los participantes negociar o impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo. No obstante de aquello, las partes pueden participar con opiniones o criterios que permitan a la comisión tener un mejor análisis durante el proceso de revisión.

16. El proceso de revisión constará en un acta cuya elaboración se iniciará conjuntamente con el proceso de revisión, la cual será suscrita por los participantes y pasará a constituir documento habilitante. La codificación del contrato colectivo revisado, en el cual ya no constarán las cláusulas declaradas nulas de pleno derecho y sí, las cláusulas modificadas en su contenido, de acuerdo al criterio de la comisión revisora y los aportes que hubieren realizado los participantes, empleador y trabajadores; se aclara que estos aportes no obligan a la comisión, la cual tiene la facultad discrecional de considerarlos o no.

17. Si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realiza el proceso de revisión del contrato colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora. La Secretaría de la comisión revisora, sentará razón del hecho; luego de lo cual, la Presidencia dispondrá que se continúe con el proceso de revisión.

18. El acta del proceso de revisión con toda su documentación habilitante será elaborado en original y cinco copias de igual tenor y contenido, las cuales serán suscritas por todos los integrantes de la comisión revisora, los representantes de la parte empleadora y trabajadora. Si no hicieren se dejará constancia del particular en el acta, dando fe de la validez del documento el Secretario de la comisión.

19. Una vez concluido el proceso de revisión del contrato Colectivo y suscrita el acta, la Secretaría del organismo por trámite separado procederá a la codificación de las cláusulas revisadas, que también deberá ser verificada por el Presidente de la comisión bajo su responsabilidad, codificación que se constituye en el instrumento jurídico que en adelante regula la aplicación de la contratación colectiva vigente entre las partes y que como addendum, pasará a formar parte del respectivo contrato colectivo de trabajo.

20. Sin embargo de aquello, la revisión del contrato colectivo surtirá efectos legales y sus cláusulas son de cumplimiento obligatorio para las partes desde el momento en que se suscriba el acta de revisión cuya copia debidamente legalizada por el Secretario de la

d  
cel

comisión, será entregada a las partes al concluir el proceso de revisión del contrato colectivo.

21. Este documento será remitido oficialmente a la respectiva Dirección Regional del Trabajo por parte del Secretario de la comisión.

El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D.M., 2 de octubre del 2008.

f.) Ab. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo”.

### Argumentos jurídicos planteados por los actores

En atención al caso N.º 0009-09-IA, los señores: Javier Manuel Vera Rodríguez, en su calidad de Secretario General de la Federación Provincial de Trabajadores del Guayas de la Confederación de Trabajadores del Ecuador; Bolívar Enrique Pico Guzmán, en su calidad de Secretario General de la Federación Provincial de Trabajadores de Hospitales, Clínicas, Servicio Sanitario y Cementerio y Julio Mendoza Rivera, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Obreros del Hospital Alfredo J. Valenzuela, manifiestan lo siguiente:

- a) El Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) emitió dos acuerdos ministeriales: el 0080 del 1 de agosto del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394, relativo a las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en las instituciones y entidades del sector público, y el 00155 A del 14 de octubre del 2008, en el cual se fijan las normas de procedimiento para el proceso de revisión.
- b) Posteriormente e incurriendo en un acto de interpretación extensiva del inciso cuarto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) declara que todas las cláusulas que enumera el Acuerdo Ministerial N.º 0080 son nulas de pleno derecho, y en consecuencia se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada. Adicionalmente, establece que sus disposiciones y regulaciones son no sólo de obligatorio cumplimiento, sino que además no son susceptibles de queja, impugnación, acción amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno, contrariando lo dispuesto en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en la Constitución de la República.
- c) Por lo expuesto, con la expedición de los actos administrativos impugnados, considera vulnerados los artículos 226, principio de limitación de la competencia; numeral 4 del artículo 11, principio de no restricción del contenido del derecho, entre otros de la Constitución de la República.
- d) Más concretamente, considera que el Acuerdo Ministerial N.º 0080 vulnera los siguientes principios constitucionales: Principio de las competencias legítimas y de las atribuciones para normar: que restringe éstas a las que le son atribuidas por la Constitución y la ley,

puesto que el Mandato Constituyente 8 planteó la necesidad de un proceso de revisión y regulación de aquellas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que contuvieren privilegios y beneficios desmesurados, para lo cual en su Disposición Transitoria Tercera estableció claramente que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) deberá regular dichos ajustes a las disposiciones contenidas en el referido mandato, luego de un proceso de diálogo social, en un plazo de 180 días; sin embargo, lejos de establecerse reglas delimitadoras con un criterio de ponderación, se consagran nuevas cláusulas a revisar, excediendo aquellas que el Mandato Constituyente considera como posibles de contener tales “desmesuras”, atribuyéndose competencias extra constitucionales. Principio de acceso a la justiciabilidad de los derechos fundamentales y de recurso: plena justiciabilidad de los derechos fundamentales consagrada en la Constitución de la República para prevenir, restaurar y reparar las posibles violaciones de aquellos. Principio de seguridad jurídica: al declarar nulidades en las cláusulas previstas y en otras adicionales, sin parámetros establecidos previamente.

- e) En igual sentido, afirman que la comisión revisora vulneró varios derechos protegidos contractual, legal y constitucionalmente, desconociendo lo dispuesto por el Mandato Constituyente N.º 8, como son la violación al derecho de aumento de la remuneración por el trabajo en condiciones justas y de dignidad, derecho a la limitación de las jornadas de trabajo, al de descanso en feriados y a vacaciones,

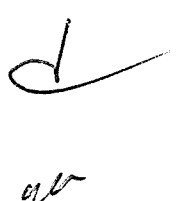
### **Pretensión concreta**

Por lo expuesto, solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad de los actos administrativos con efectos generales del Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), contenidos en los Acuerdos Ministeriales N.º 0080 y 00155A, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, por contravenir las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 226, numerales 3, 4, 6, 8 y 9 del artículo 11, numeral 12 del artículo 326 y numeral 8 del artículo 25.

En relación al caso N.º 0013-09-IN, las circunstancias que dan lugar a la presente acción pública de inconstitucionalidad son las siguientes:

- a) Se consideran violadas las normas constitucionales contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literal I, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El Presidente de la República, en cumplimiento del contenido de la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121 del 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008, reglamentó el referido Mandato Constituyente. En la Disposición Transitoria Tercera, se manifiesta lo siguiente:

“TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica,





~~425 - cuatrocientos veinticinco~~  
837 - ochocientos treinta y siete.

el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir del primero de mayo del 2008 (...).

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán los representantes de empleadores y trabajadores, se hará de manera pública en el plazo de ciento ochenta días, contados desde la fecha de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza..." (Lo subrayado es nuestro).

- c) Con la vigencia del referido Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Nacional y, por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el mencionado mandato.
- d) Posteriormente, el Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), amparado en lo previsto en el Mandato Constituyente N.º 8 y en el Reglamento dictado por el Presidente de la República, mediante Acuerdo Ministerial N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008, dictó las regulaciones de ajuste automático y revisión de los contratos colectivos contenidas en 10 artículos.
- e) Con fecha 2 de octubre del 2008, el Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dictó el Acuerdo Ministerial N.º 00155A, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, en el cual constan las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, contenidos en 21 artículos.
- f) El Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, reformó el inciso tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8, sustituyendo la frase: "ciento ochenta días, contados", por la frase: "un año, contado". En consecuencia, en base a dicha reforma, los miembros de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo llevaron adelante la revisión unilateral de su contrato colectivo de trabajo, contra norma expresa, conculcando a su juicio sus legítimos derechos vigentes por más de 30 años, al haber operado la caducidad. Es decir, la Disposición Transitoria Tercera tanto del Mandato Constituyente N.º 8, como la Disposición Transitoria

*d*  
*z*

Quinta del Reglamento para la aplicación del mismo, establecía un plazo para la revisión de los contratos colectivos en el sector público de ciento ochenta días, plazo que no podía ser revisado por el Presidente de la República, y mucho menos una vez reformado, ser utilizado como fundamento por la Comisión de Revisión de los contratos colectivos para la revisión de su contrato colectivo.

Afirma el actor que una norma ordinaria y de menor jerarquía no puede modificar el contenido de una norma orgánica, y menos aún lo dispuesto en un Mandato Constituyente. Por consiguiente, el Mandato Constituyente N.º 8 no podía ser reformado o modificado por un Decreto Ejecutivo, como es el inadmisibles Decreto Ejecutivo N.º 1396; y en consecuencia, el plazo establecido para la revisión de los contratos colectivos, por imperio de la Asamblea Constituyente no podía ser reformado por el Presidente de la República ni por ninguna otra autoridad.

### **Pretensión concreta**

Con estos antecedentes y fundamentos se solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y como consecuencia de lo anterior, se deje sin efecto jurídico la referida revisión y se ordene la plena vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado el 18 de octubre del 2006, entre la empleadora y el Comité de Empresa que representa el actor.

En cuanto al caso signado con el N.º 0019-09-IN, el señor Pedro Gualpa Coyago, Secretario General del Sindicato Único de Obreros del Consejo Provincial de Pichincha, actor en la presente acción pública de inconstitucionalidad, en lo principal expresa:

- a) Las normas constitucionales transgredidas son las contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literal I; 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, al igual que el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El doctor Marcelo Caviedes Cepeda, Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, Presidente de la Comisión de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público, sustentó la revisión del contrato colectivo en base a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. En esta forma, con la vigencia del Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8 y, por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el referido Mandato, operando la caducidad.
- c) Con la expedición del Decreto Ejecutivo N.º 1396, el Presidente de la República reformó no solo el Reglamento de Aplicación referido en líneas anteriores, sino también la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso un plazo de 180 días para la

*cb*





revisión de los contratos colectivos en el sector público, por un plazo de un año sin sustento legal; y en virtud de la referida reforma la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos llevó adelante la inconstitucional revisión de su contrato colectivo de trabajo, conculcando sus legítimos derechos, vigentes por más de 40 años.

- d) Adicionalmente, el actor señala como sustentación de la inconstitucionalidad del acto administrativo, el hecho de que las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma de orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Por tanto, una norma ordinaria y de menor jerarquía (decreto ejecutivo) no puede modificar el contenido de una norma orgánica, y menos aún de un mandato constituyente, que tiene jerarquía de norma suprema.
- e) Resulta entonces claro que al revisar la contratación colectiva en el sector público de manera inconstitucional e ilegal, los miembros de la Comisión, bajo el amparo del Decreto Ejecutivo N.º 1396, están propiciando la desaparición de la organización sindical, tutelada por la Constitución de la República y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

#### Pretensión concreta

En atención a las consideraciones mencionadas, el actor solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y de los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente.

Además solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el H. Consejo Provincial de Pichincha y la Organización Sindical que representa.

En referencia al caso N.º 0024-09-IN, el señor Manuel Asadobay Paca, Secretario General del Comité de Empresa "Febrero 18" de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Aseo, EMASEO, actor de la presente acción pública de inconstitucionalidad, a más de lo manifestado en los numerales anteriores, en lo principal considera:

- a) El Decreto Ejecutivo N.º 1396 impugnado viola las normas constitucionales contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales *b* y *l* 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El artículo único del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, modificó y reformó no solo el Reglamento que el mismo Presidente de la República aprobó el 3 de junio del 2008, dentro del plazo ordenado por la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N.º 8, sino el plazo dispuesto imperativamente por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N.º 8, que impuso el plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, el cual concluyó el 27 de octubre del 2008. Por lo tanto, al haber operado la caducidad, los miembros de la Comisión no tenían ninguna atribución

*d*  
*ccc*

constitucional ni legal ni moral para actuar en el presente caso, tornándose su intervención nula, de pleno derecho, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 del Código Civil.

- c) Con base en el Decreto Ejecutivo materia de estudio, y demás acuerdos ministeriales sobre el tema, la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo llevó adelante unilateralmente la revisión, a su juicio inconstitucional, de su Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, conculcándose legítimos derechos que los han mantenido vigentes por más de 15 años, en los siguientes artículos: 4, 6, 10, 11, 23, 24, 26, 29, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65, 66, 68, 69, 71, 73, 82, 83, 84, 85, disposiciones generales tercera, quinta, sexta y décima; dando como resultado la eliminación del derecho a la contratación colectiva en las instituciones del sector público.

### **Pretensión concreta**

Por lo expuesto, el actor solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, que modifica y reforma la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente con fecha 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008.

Adicionalmente, solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Empresa Metropolitana de Aseo EMASEO y la Organización Sindical que representa el actor.

En cuanto al caso signado con el N.º 0025-09-IN, el señor Luis Eduardo Loja, en su calidad de Secretario General del Sindicato Único del Distrito Metropolitano de Quito, actor en la presente acción pública de inconstitucionalidad, en lo principal manifiesta lo siguiente:

- a) Se consideran violadas las normas constitucionales consagradas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales *b* y *l*, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) La Comisión presidida por el doctor Marcelo Caviedes Cepeda, Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, sustentó la revisión del contrato colectivo en base al Decreto Ejecutivo N.º 1396 y a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8 dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. En este sentido, con la vigencia del Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato N.º 8, y por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el referido Mandato. Sin embargo, el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396, reformó el Reglamento de Aplicación referido en líneas anteriores y en igual forma, la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso un plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, por un plazo de un año sin sustento legal.

*d*  
*cel*

- c) En tal virtud, afirma el actor de que en el evento en que hubiera tenido asidero jurídico la inconstitucional actuación del Presidente de la República al 16 de octubre del 2008, fecha en que se dictó el Decreto Ejecutivo impugnado, éste fue expedido fuera del plazo de sesenta días que le concedió la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8.
- d) Igualmente, se menciona que el plazo de ciento ochenta días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, impuesto por la Asamblea Constituyente y por el Reglamento de Aplicación expedido mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121, no podía ser reformado o modificado por el Presidente de la República ni por ninguna autoridad, poder o instancia del Estado, sino que debía hacerlo la propia Asamblea Constituyente. En este sentido, al haber operado la caducidad, los miembros de la Comisión de Revisión no tenían ninguna atribución constitucional ni legal para actuar en el presente caso, por lo mismo, su intervención es nula. Todo esto no fue razón suficiente para que los mencionados miembros de la Comisión llevaran adelante la inconstitucional revisión del Décimo Octavo Contrato Colectivo, en evidente y flagrante violación del artículo 1 de la Constitución de la República, que impone que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos, lo que implica que el accionar de los poderes públicos están obligados a someterse a las disposiciones constitucionales y legales que rigen en la República.
- e) La contratación colectiva se encuentra protegida por la Constitución de la República, y siendo como es un derecho intangible e irrenunciable, no puede ser conculcado.

### Pretensión concreta

Con los antecedentes expuestos, solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, que modifica y reforma la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente con fecha 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008. Adicionalmente, como consecuencia de lo anterior, solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y la Organización Sindical que representa el actor, esto es, el Sindicato Único del Distrito Metropolitano de Quito.

En atención al caso N.º 0026-09-IN, el actor de la presente acción de pública de inconstitucionalidad, señor Luis Enrique Esquivel Moya, Secretario General del Comité de Empresa "15 de Noviembre" de los trabajadores de la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP-Q, en lo principal manifiesta:

- a) Las normas constitucionales que se consideran violadas son las contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales *b* y *l*, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) La Comisión Revisora de los Contratos Colectivos del Sector Público para la Jurisdicción de la Sierra y Amazonía sustentó la revisión del contrato colectivo en base a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8 dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro

*d*  
*en*

Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. Posteriormente, el Presidente de la República no solo que reformó y modificó el Reglamento que él mismo dictó el 3 de junio del 2008 dentro del plazo ordenado por la Disposición Transitoria Quinta del Mandato N.º 8, sino que reformó el plazo dispuesto imperativamente por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso el plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, plazo que concluyó el 27 de octubre del 2008.

- c) En este sentido, afirma el actor que con la tácita reforma y modificación inconstitucional realizada por el Presidente de la República a la parte final de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, a través del Decreto Ejecutivo N.º 1396, los miembros de la Comisión de Revisión de los Contratos colectivos llevaron adelante la inconstitucional revisión de su quinto contrato colectivo de trabajo, conculcando sus legítimos derechos que los han mantenido vigentes por más de 15 años, dando como consecuencia que el derecho a la contratación colectiva en las instituciones del sector público quedó eliminado. En resumen, se colige que el plazo de ciento ochenta días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, por así haberlo dispuesto la Asamblea Constituyente y el Reglamento dictado mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121, no podía ser reformado o modificado por el Presidente de la República ni por ninguna otra autoridad, sino que debía hacerlo la misma Asamblea Constituyente, hecho que no ocurrió.
- d) Por otro lado, se menciona que la revisión del contrato colectivo de trabajo se halla consignada en el artículo 248 del Código del Trabajo, y este contrato colectivo goza de la autonomía que le confieren los artículos 220 y 237 del mismo cuerpo legal, cuya revisión le compete exclusivamente a las partes contratantes.

### **Pretensión concreta**

Por los antecedentes expuestos solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008; que deje sin efecto jurídico la referida revisión y se disponga la plena vigencia del Quinto Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP.Q., y la Organización Sindical que representa el actor.

En relación al caso N.º 0033-09-IN, los actores, señores Ramiro Guerrero Córdova, Miller Sabulón Quiñones Sosa y Jhon Oswaldo Plaza Garay, en sus calidades de Presidente encargado de la Federación de Trabajadores Petroleros, FETRAPEC y Presidente del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROCOMERCIAL, CENAPECO, Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROINDUSTRIAL, CETRAPIN, y Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROECUADOR, CETAPE, respectivamente, expresan lo siguiente:

- a) El economista Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, extralimitándose en sus funciones, en forma unilateral modifica, desconoce o menoscaba la contratación colectiva de trabajo legalmente celebrada en las instituciones del sector público, tornándose el referido Decreto en ilegal e inconstitucional. De esta forma, sostiene, por ejemplo, que el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto

*d*  
*acu*



impugnado, que suprime y prohíbe las cláusulas que supuestamente contienen privilegios desmedidos y exagerados, se opone a lo señalado en los numerales 2, 3, 7, 8, 10 y 13 del artículo 326 de la Carta Magna; el numeral 1.2.14 del artículo 1 ibídem referente al cálculo de horas suplementarias o extraordinarias, desconoce la jornada laboral semanal de 40 horas, propiciando una jornada laboral superior para el cálculo de las horas extras, sin observar lo dispuesto en la legislación laboral vigente; y el numeral 1.2.17 del artículo 1 ibídem disminuye el pago de las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador del sector público, al amparo de lo dispuesto en el artículo 95 del Código del Trabajo.

- b) El Decreto Ejecutivo, cuya inconstitucionalidad se demanda, goza de tal calidad por que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos adquiridos por los trabajadores del sector público mediante la contratación colectiva. No mantiene conformidad con los principios constitucionales esenciales como el derecho al trabajo, careciendo por tanto de eficacia jurídica. Además, considera que es inconstitucional por reducir y limitar los beneficios que la contratación colectiva otorga a los trabajadores del sector público, constituyendo un atentado a lo dispuesto en el artículo 11, numeral 4 de la Carta Fundamental.

### Pretensión concreta

Por lo expuesto, demanda a la Corte Constitucional la declaratoria de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009.

En el caso N.º 0040-09-IN, los señores Santiago Yagual Yagual, Eduardo Valdez Cuñas, Mesías Tatamuez Moreno y Nelson Erazo Hidalgo, en calidad de Presidentes Nacionales de la Central de Trabajadores del Ecuador –C.T.E.–, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres –CEOSL–, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores –CEDOCUT– y Unión General de Trabajadores Ecuatorianos –UGT–, respectivamente, comparecen y señalan que mediante Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, el señor Presidente de la República dicta “criterios” sobre los cuales deben regir los contratos colectivos que se celebren en las instituciones del sector público, fuera del plazo que el Mandato Constituyente N.º 8 señaló, esto es, de un año contado a partir del 30 de marzo del 2008, sin haber cumplido con el proceso de diálogo social dispuesto por la Asamblea Nacional, cuyo objetivo es lograr consenso y participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, sin que en ningún caso se pueda convertir en una imposición del Gobierno Central y una más de las tantas limitaciones a la libertad de organización y de contratación colectiva, consagradas en los Convenios de la OIT, números 87 y 98, y en los numerales 7, 8, 10 y 13 del artículo 326 de la Constitución, extralimitándose en sus funciones; concediendo ilegal e inconstitucionalmente la facultad privativa para calificar quienes son obreros sujetos al Código del Trabajo, a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, contrariando lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa; disponiendo que se supriman y prohíban en la contratación colectiva las cláusulas que para visión del Ejecutivo “contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general”, cuando las referidas cláusulas pueden ser cambiadas únicamente por acuerdo entre empleadores y trabajadores a través del diálogo social, y atentando contra varios principios en los que se sustenta el Derecho del Trabajo,

*[Handwritten signature]*

fundamentalmente los principios universales de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

### **Pretensión concreta**

Por los argumentos expuestos, solicita que se declare inconstitucional, tanto por la forma como por el fondo, el Decreto Ejecutivo N.º 1701 publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009.

En referencia al caso N.º 0044-09, la accionante Rosa Angélica Dolores Argudo Coronel, en su calidad de Secretaria General del Sindicato Nacional Único de Obreros del IEES, SINDOUIESS, conforme consta en el nombramiento adjunto, comparece a deducir la demanda de inconstitucionalidad en contra del señor Ec. Rafael Correa, Presidente Constitucional del Ecuador, tendiente a alcanzar la derogatoria total del Decreto Ejecutivo N.º 1701 expedido el 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009, en lo principal manifiesta:

a) El acto normativo impugnado es el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, que en su primer inciso manifiesta que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de marzo del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, determina que la Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo 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 tenga participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos.

Este decreto, a criterio de la accionante, fue dictado fuera del plazo de un año dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente, violentando de manera expresa la disposición final tercera del Mandato Constituyente N.º 8, por lo que el decreto impugnado fue expedido fuera del término legal, esto es, 31 días después de su vencimiento, lo cual lo vuelve ilegítimo e ilegal. La recurrente, establece que el Decreto Ejecutivo No. 1701 no cumplió con el proceso de diálogo social, con lo que se incumple lo dispuesto en el Mandato Constituyente N.º 8. El decreto ejecutivo que se impugna violenta, a criterio de la recurrente, los siguientes artículos de la Constitución: 11, numeral 2; 229, 326 numerales 2, 7, 8, 10, 13, 16; 424 y 425.

Por lo tanto, el Decreto N.º 1701 es inconstitucional por haber sido dictado fuera del plazo de un año que el Mandato Constituyente N.º 8 señaló. Por otro lado, es inconstitucional, porque el Presidente de la República al dictarlo no cumplió con lo dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente atinente al diálogo social previo a la adopción del decreto; diálogo que para la OIT, son las negociaciones, consultas, intercambio de información entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. Así, entre otras de las objeciones de inconstitucionalidad argumentadas por la accionante, se encuentra la incorrecta interpretación de los artículos 229 y 326, numeral 16 de la Constitución, excluyendo del amparo de la contratación colectiva a los que llaman servidores públicos que cumplan con actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, distorsionando así la intencionalidad de la norma constitucional cuando en la parte final del inciso segundo numeral 1.1 del Decreto Ejecutivo en mención se añade: "y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o

d  
cu



ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas”; con lo cual claramente distorsiona lo señalado en el artículo 326 de la Constitución, que dispone que únicamente quienes tienen la representación y la dirección de funciones en la administración pública y los profesionales, se sometan a las leyes que regula la administración pública. El Decreto N.º 1701 también es inconstitucional porque de forma ilegal e ilegítima le concede a la SENRES la facultad privativa de calificar a quienes son obreros sujetos al Código del Trabajo y por lo tanto, cuales son los amparados por la contratación colectiva, violando así el artículo 54 de la LOSCCA.

Finalmente, es inconstitucional el Decreto N.º 1701 a criterio de la accionante, porque se desconoce la naturaleza de la contratación colectiva al establecerse que se supriman y se prohíban las cláusulas que para la visión del Ejecutivo contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, cláusulas que pueden ser cambiadas, modificadas o eliminadas, por acuerdo entre empleadores y trabajadores, por medio del diálogo social como lo establece el artículo 326, numeral 10 de la Constitución, y no por la sola imposición del ejecutivo. Lo que le lleva a colegir que el decreto atenta contra los principios elementales que informan al derecho laboral, estos son: la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos, siendo por mandato constitucional nula toda estipulación en contrario.

Adjunta el Informe del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, aprobado en la 305 reunión, llevada a cabo en Ginebra, en el año 2009, que señaló entre otras las siguientes conclusiones y recomendaciones: *“Conclusiones del Comité: 832. El Comité ha estimado que las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva (...) 834. El Comité pide pues al Gobierno que restaure el derecho de negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y que le informe al respecto. (...) 837. El Comité pide pues al Gobierno que tome medidas para que se lleve a cabo la renegociación de esos contratos colectivos si las organizaciones sindicales confirman el deseo de realizarla. (...) Recomendaciones del Comité: d) en cuanto a la imposición de la revisión de las cláusulas de los contratos públicos (declaración de nulidad o modificación) en el sector público que consagren excesos y privilegios desmedidos (Mandato Constituyente núm. 8) por decisión unilateral de una comisión (acuerdo ministerial núm. 00080 y acuerdo núm. 00155”), el Comité subraya que el control de las cláusulas supuestamente abusivas de los contratos colectivos no debería corresponder a la autoridad administrativa (que tratándose del sector público es a la vez juez y parte) sino a la autoridad judicial y ello sólo en casos sumamente graves. El Comité pide al Gobierno que anule los mencionados acuerdos ministeriales y sus efectos ya que violan gravemente el principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado por el Convenio núm. 98, así como que indique si el Mandato Constituyente núm. 8 es compatible con un control exclusivamente judicial del carácter en el sector público...”*

### Pretensión concreta

Por lo anotado, la Secretaria General del Sindicato Nacional del IESS solicita que se declare la inconstitucionalidad del acto normativo, Decreto Ejecutivo N.º 1701 y, en consecuencia, se deje sin efecto jurídico el referido Decreto del 30 de abril del 2009, dictado por el Presidente de la

República del Ecuador, Ec. Rafael Correa, y se ordene la vigencia y respeto del inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador.

Además, que se deje sin efecto el Decreto impugnado y se ordene la eficacia y acatamiento del numeral 16 del artículo 326 de la Constitución, así como dejar sin efecto jurídico la facultad que le concede a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público SENRES, para realizar la calificación de los obreros sujetos al Código del Trabajo, que no desempeñan ni cumplen actividades de representación, en las directivas, administrativas o profesionales, por cuanto esta facultad no le confiere el artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Finalmente, en cuanto al caso N.º 0049-09-IN, el accionante Richard Gómez Lozano, en su calidad de Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica FEDELEC, manifiesta que:

- a) El acto normativo impugnado, es decir, el Decreto Ejecutivo N.º 1701, expedido el 30 de abril del 2009, violenta las normas constitucionales contenidas en los artículos 1, 3, 10, 11, 33 y 326.
- b) Por otra parte, y conforme algunas disposiciones constitucionales que proclaman el respeto y cumplimiento de los derechos y garantías consagrados en los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, las normas constantes en los artículos 1, numerales 1.2, 1.2.1 al 1.2.21, 3, 4 y 5 del Decreto Ejecutivo N.º 1701, violentan de manera flagrante los preceptos de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; así como el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- c) Lo fundamental de la presente demanda de inconstitucionalidad radica en que el Decreto Ejecutivo impugnado se fundamenta en mandatos constituyentes que han perdido su eficacia jurídica luego de la expedición de la Constitución de la República, en atención a lo previsto en sus artículos 424 y siguientes. Es decir, en ninguna de sus normas, ni en sus disposiciones transitorias, o en las disposiciones del Régimen de Transición se hace referencia a los mandatos constituyentes como parte del ordenamiento jurídico para que puedan ser consideradas normas de derecho que deben reconocerse y aplicarse.

### **Pretensión concreta**

Por las consideraciones expuestas, solicitan la declaratoria de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo N.º 1701, de fecha 30 de abril del 2009, y publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 19 de mayo del 2009. Adicionalmente, que se declare que los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, su Reglamento de Aplicación y el Acuerdo Ministerial N.º 00080, no forman parte del ordenamiento jurídico y por lo tanto que han perdido vigencia y no pueden ser invocados ni aplicados por autoridad alguna, por todo lo cual los actos administrativos, resoluciones y revisiones a los contratos colectivos de trabajo del sector público, realizados después del 20 de octubre del 2008, carecen de eficacia jurídica y valor legal alguno.

*d*  
*u*

*b*





## II. CONTESTACIONES A LA DEMANDA

### La Asamblea Nacional de la República del Ecuador

Comparece el Arquitecto Fernando Cordero Cueva, en su condición de Presidente de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, y como tal representante legal, judicial y extrajudicial<sup>1</sup> de la Asamblea Nacional, en atención a las demandas de inconstitucionalidad propuestas por varios actores, con la finalidad de que se declare inconstitucional el Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008.

En lo principal manifiesta que debido a que las demandas se refieren a un Decreto Ejecutivo cuya atribución y competencia es del Presidente de la República y no de la Función Legislativa, esto es, de la Asamblea Nacional, por ende de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 226 en concordancia con el artículo 120 de la Constitución de la República, no se pronuncia sobre el contenido de las mismas.

### Contestación del Director Nacional de Patrocinio, delegado del Procurador General del Estado

El Doctor Néstor Arboleda Terán, Director Nacional de Patrocinio, delegado del Procurador General del Estado, de conformidad con lo previsto en los artículos 2 y 6 de la Ley Orgánica Institucional, y 3 y 4 de su Reglamento Orgánico Funcional, en lo principal manifiesta:

Se opone la pretensión de los accionantes de declarar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, puesto que el Mandato Constituyente N.º 8 del 30 de abril del 2008 ordena, en su Disposición Transitoria Tercera, que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), en el plazo de ciento ochenta días, lo que se cumplió con la expedición del Acuerdo Ministerial N.º 00080 del 8 de julio del 2008.

En este sentido, precisa que es necesario diferenciar que el Mandato Constituyente N.º 8 dispuso el inicio del proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo en el sector público, estableció restricciones a todas las cláusulas en las que se consagraban excesos y privilegios, pero no estableció plazo para cumplir esos objetivos. Ese plazo fue impuesto en el Reglamento del Mandato, expedido por el Presidente de la República, quien estaba facultado para señalarlo, de acuerdo con su Disposición Transitoria Quinta. Es decir, si tuvo facultad para dictar el Reglamento también tenía facultada para expedir una reforma, ampliando el plazo para la revisión a un año contado desde la expedición del Mandato Constituyente N.º 8.

<sup>1</sup> De conformidad con el Mandato Constituyente No.- 23, aprobado el 25 de octubre del 2008, se designó al Asambleísta Fernando Cordeo Cueva, como: Presidente de la Comisión de Legislativa y de Fiscalización. Nombrado mediante Resolución expedida el 27 de octubre del 2009, conforme consta a fojas 53 del proceso.

cc

Adicionalmente, señala que la Comisión revisora actuó de acuerdo con las normas constituyentes, respetando la libertad de contratación mediante la participación de las partes, conforme lo prescrito en los acuerdos ministeriales N.º 00080 y 00155-A, anteponiendo el interés general al interés particular.

Expresa que con la expedición del Decreto cuestionado no se vulneran los principios del derecho al trabajo, consagrados en la Constitución de la República, sino que se amplía el plazo de la revisión de los contratos colectivos, pues es deber del Estado garantizar la contratación colectiva de las organizaciones sindicales en el sector público, pero siempre que las cláusulas constantes en los contratos colectivos no contengan exageraciones legales que atenten contra el interés general. Por lo expuesto, que solicita se rechace la acción planteada.

En atención a la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, presentada por el Comité de Empresa de los Trabajadores Petroleros (FETRAPEC) y otros, manifiesta que los accionantes no diferencian el objeto de la acción de protección con el de la acción de inconstitucionalidad, pues pretenden ventilar asuntos particulares a través de una acción de inconstitucionalidad. De esta forma, afirma que los accionantes tratan de defender los privilegios que han adquirido a través de los contratos colectivos celebrados fuera del derecho, por ello se justifica la prohibición constante en el Decreto Ejecutivo impugnado para la inclusión de cláusulas en los contratos que establezcan privilegios y beneficios desmedidos que atentan contra el interés general.

Sostiene que la contratación colectiva en el sector público no puede generar privilegios y abusos con los recursos pertenecientes a todos los ecuatorianos. La discrecionalidad de la administración de ninguna manera puede entenderse como la posibilidad de entrega de los dineros públicos a miembros de comités de empresas o sindicatos, vía “conquistas laborales”; por ello, el argumento de los accionantes sustentado en supuestos “beneficios adquiridos” carece de sustento por la propia naturaleza de los contratos amparados por el Derecho Administrativo.

Concluye manifestando que de ninguna manera el reconocimiento de los trabajadores como actores sociales productivos, puede autorizar una regulación única para todos, pues existen distintas clasificaciones entre el sector privado y público. Los derechos de los trabajadores difieren de acuerdo a la categoría a la que pertenecen y aquella distinción es justificada y razonable.

#### **Contestación del Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales)**

El abogado Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo, respecto a las acciones públicas de inconstitucionalidad planteadas, en lo principal considera lo siguiente:

Las normas contenidas en los incisos tercero, cuarto y quinto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, no establecen plazo o término para la revisión de la contratación colectiva en el sector público, como se afirma en la demanda, y por tanto, el Presidente de la República estaba plenamente facultado para reglamentar la aplicación del referido Mandato, en atención a lo previsto en la Disposición Transitoria Quinta.



ca



En este sentido, sostiene que como derivación y ejercicio de la misma facultad reglamentaria que le concediera la Asamblea Constituyente, y al haberse contemplado por parte del Presidente de la República un plazo de ciento ochenta días para la revisión de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, se sustituye dicho plazo, por el de un año, hecho legal y coherente, que no ha violado norma constitucional alguna.

Finalmente, señala que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, determina que la Función Ejecutiva dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en el sector público. Dentro del plazo concedido, el Presidente de la República ha expedido el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009.

Concluye solicitando que las demandas de inconstitucionalidad planteadas sean inadmitidas o rechazadas y en consecuencia, archivadas.

#### **Contestación del Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía.**

El doctor Marcelo Caviedes Cepeda, en su calidad de Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, y Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público en su jurisdicción, respecto a las acciones públicas de inconstitucionalidad materia de análisis, en lo principal manifiesta:

En materia de contratación colectiva de trabajo en el sector público, el Mandato Constituyente N.º 8 contempla en las Disposiciones Transitorias Tercera y Cuarta, el ajuste automático de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, sin especificar plazo o término. Al contrario, se establece que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dicte las regulaciones del ajuste automático en el plazo de ciento ochenta días, contados a partir del 1 de mayo del 2008.

Por otra parte, la Disposición Transitoria Quinta facultó al Presidente de la República para que en el plazo de 60 días expida el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente N.º 8. El Reglamento referido, expedido mediante Decreto Ejecutivo del 3 de junio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008, llenó el vacío del referido Mandato que no estableció plazo para la revisión de la contratación colectiva de trabajo. Por tanto, como derivación y ejercicio de la misma facultad reglamentaria, y al haberse contemplado por parte del Presidente de la República un plazo de ciento ochenta días para la revisión de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, se sustituye dicho plazo por el de un año, hecho legal y coherente, que no ha violado norma constitucional alguna.

Concluye que el Presidente de la República actuó en forma absolutamente legal, sin contravenir ninguna norma constitucional o legal, por lo que solicita que las demandas de inconstitucionalidad sean inadmitidas o rechazadas y, en consecuencia, archivadas.

d

av

## Contestación del Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República

El doctor Alexis Mera Giler, Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República, delegado del señor Presidente Constitucional de la República, mediante escrito presentado con fecha 18 de junio del 2009, en lo principal manifiesta:

Que en materia de contratación colectiva de trabajo en el sector público, el Mandato Constituyente N.º 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril de 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 330 del 6 mayo del mismo año, contempla y aborda en las disposiciones transitorias Tercera y Cuarta algunos aspectos, entre los cuales se destaca:

- El ajuste automático contemplado en el primer inciso de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, implica que los contratos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado y sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, deberán ser revisados a la luz de las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) “en el plazo de 180 días”. Es decir, se permite que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dicte las regulaciones de este ajuste automático en plazo señalado, contado a partir del 1 de mayo del 2008.
- En el segundo inciso de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, consta el ámbito de aplicación de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, estableciendo que: “Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes del orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público”. Al respecto, destaca que fue la Asamblea Constituyente de plenos poderes, al así disponerlo, la que se adelantó incluso a los preceptos que en esta materia constan en la actual Constitución de la República, en sus artículos 229 y 326, numeral 16.
- Que de la lectura de los incisos tercero, cuarto y quinto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, se desprende de forma clara que el Mandato Constituyente N.º 8 en ningún momento y de ningún modo estableció plazo o término para la revisión de la contratación colectiva en el sector público, como equivocadamente afirman los accionantes, por lo que el Presidente de la República estaba perfectamente facultado para fijar y ampliar el plazo de revisión.

Por lo expuesto, concluye manifestando que el establecimiento por parte de la Función Ejecutiva de los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en el sector público, a través del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, mediante el cual se amplió el plazo de revisión de los contratos colectivos de trabajo, fue absolutamente legal y no contravino

*[Handwritten signature]*  
*cu*

disposición constitucional alguna, o lo establecido en las disposiciones del Mandato Constituyente N.º 8, por lo que las demandas interpuestas ante la Corte Constitucional por las asociaciones de los trabajadores son infundadas.

Respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0033-09-IN, mediante escrito remitido con fecha 24 de julio del 2009, considera que el Presidente de la República, dando cumplimiento a lo ordenado por el Mandato Constituyente N.º 8, estableció en el Decreto Ejecutivo N.º 1701 los criterios para la contratación colectiva, disponiendo la restricción de excesos y privilegios, tales como la transferencia o transmisión de cargos en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, entre otros. Por ello, afirma que una vez en vigencia el Mandato Constituyente N.º 8, quedaron anuladas las cláusulas de los contratos colectivos que no estaban ajustadas a los parámetros establecidos.

Adicionalmente, señala que el Decreto Ejecutivo N.º 1701 ha sido dictado con evidente apego a la Constitución, a los mandatos constituyentes y a la ley, y que es evidente que la parte actora no ha logrado aportar ninguna razón jurídica para considerar inconstitucional al referido Decreto, más bien ha revelado su intención de utilizar a la Corte Constitucional como mecanismo para pretender negociar con el Ejecutivo la recuperación de excesos y privilegios desmedidos que no pueden ser de ninguna manera considerados derechos legalmente adquiridos.

Mediante escrito presentado con fecha 23 de octubre del 2009, en atención a las causas N.º 0040-09-IN y 0044-09-IN acumuladas al expediente, manifiesta que el Decreto Ejecutivo impugnado fue expedido por el señor Presidente de la República el 30 de abril del 2009, dentro del plazo de un año fijado por el Mandato Constituyente N.º 8, dictado el 30 de abril del 2008. En relación al proceso de diálogo social contenido en la norma acusada, señala que el Ejecutivo cumplió con la obligación impuesta por el Mandato Constituyente N.º 8, a través de los criterios expuestos por diferentes analistas y representantes de diversos sectores de la sociedad ecuatoriana, y de los procesos de revisión de los contratos colectivos del sector público en los que participaron los trabajadores, los empleadores y el Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo. En referencia a la calificación de obreros sujetos al Código del Trabajo, por parte de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, expresa que esta disposición legal tiene su fundamento en el artículo 229 de la Constitución de la República. En definitiva, considera que el Decreto Ejecutivo N.º 1701 fue dictado en total respeto a las normas constitucionales y legales vigentes.

Haciendo alusión a la demanda de inconstitucionalidad N.º 0049-09-IN, en contraposición con el argumento esgrimido por el accionante, manifiesta que las normas no dejan de existir porque la Constitución no las mencione expresamente, si así fuera, los decretos supremos vigentes deberían ser considerados ineficaces debido a que la actual Constitución no menciona la existencia en el ordenamiento jurídico de los referidos decretos supremos, lo cual es absurdo. Por el contrario, las normas jurídicas expedidas por los poderes públicos existen en el ordenamiento jurídico y son válidas mientras la Corte Constitucional no resuelva que son inconstitucionales y declare su ineficacia jurídica. Finalmente, solicita desestimar por improcedente la infundada demanda de inconstitucionalidad.

Posteriormente, mediante escrito de fecha 28 de enero del 2010, informa a esta Corte que el 18 de enero del mismo año, luego de un nuevo proceso de diálogo social con diversos sectores, especialmente con el Frente Unitario de Trabajadores, el Presidente de la República expidió el

*d*  
*u*

Decreto Ejecutivo N.º 225, mediante el cual se reformó el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, que es materia de la presente causa. Por lo expuesto, considera improcedente que la Corte Constitucional, para el periodo de transición, se pronuncie sobre la constitucionalidad del referido Decreto, cuyo texto es en su mayoría distinto al que fue objeto de las demandas que originaron las acciones de inconstitucionalidad planteadas. En tal sentido, solicita que se desechen las demandas acumuladas al caso N.º 0013-09-IN, por haberse tornado improcedente la revisión constitucional de una norma de carácter general que ha sido reformada casi en su integridad, en este caso, inclusive flexibilizando su contenido en consideración a la actual situación laboral que existe en el país.

### III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

#### Competencia

Conforme con lo previsto en el inciso 2 del artículo 436 de la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 27 del Régimen de Transición<sup>2</sup> y en la Resolución de interpretación constitucional publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 451 del 22 de octubre del 2008, en concordancia con las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, publicadas en el Registro Oficial N.º 446 del 13 de noviembre del 2008, la Corte Constitucional es competente para verificar la constitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008; del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, y de los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente.

#### Control Abstracto de Constitucionalidad

El control abstracto de constitucionalidad es una actividad relacionada con la revisión, verificación o comprobación de las normas jurídicas que se encuentran dentro de un marco de referencia, que es la Constitución, en la cual consta como uno de sus principios el control de actos normativos (artículo 436, numerales 2 y 3), como de actos de aplicación (436, numeral 4). Además, constituye un mecanismo que busca generar coherencia con el ordenamiento jurídico a través de la identificación de normas inconstitucionales por la forma o por el fondo. El control constitucional garantiza la supremacía del texto constitucional; así tenemos como Javier Pérez Royo, citando a Hans Kelsen, manifiesta que: *“en tanto le falta a una Constitución la garantía de la aniquilabilidad de los actos anticonstitucionales, le falta el carácter de plena fuerza de obligar jurídica en sentido técnico”*<sup>3</sup>.

La Corte Constitucional, respecto al efecto de la inconstitucionalidad, luego de haber verificado la incompatibilidad de las normas acusadas con la Constitución, procede a declarar la invalidez del acto jurídico impugnado y con ello, la expulsión de las normas enjuiciadas del sistema jurídico; por otro lado, en el caso de que se encuentre que las normas acusadas son conformes con la Constitución vigente, se procederá a validarlas al sistema jurídico actual. Así, la Corte considera

<sup>2</sup> Publicados en Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre del 2008.

<sup>3</sup> Javier Pérez Royo, Curso de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid 2000, pág. 156

*al*



que no se ha omitido solemnidad alguna que pueda incidir en la decisión de la causa, por lo que se declara su validez.

### Legitimación activa

Los accionantes se encuentran legitimados para interponer la presente acción de inconstitucionalidad, en virtud de cumplir con los requerimientos establecidos en el artículo 439 de la Constitución vigente, que expone: "Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano". Cabe resaltar que el sistema constitucional vigente es más abierto de acceso a la justicia constitucional en esta materia, ya que significa un cambio esencial respecto a la Constitución anterior, dado que existe una ampliación de la legitimación activa.

### Análisis de normas dictadas en vigencia de la Constitución Política de 1998, y con anterioridad a la Constitución del 2008

Previo a determinar los problemas jurídicos a resolver, conviene precisar que las siguientes normas: Decreto Ejecutivo N.º 1396, que entró en vigencia el 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, cuya inconstitucionalidad se demanda, fueron expedidas bajo el ordenamiento constitucional de 1998; Constitución que fue derogada por la Disposición Derogatoria Única contenida en la Carta Suprema expedida el 20 de octubre del 2008.

La Corte Constitucional deja en claro que durante el periodo constituyente se encontraba en plena vigencia la Constitución Política de 1998; en tal virtud, la Asamblea Nacional Constituyente, en el momento que asumió plenos poderes, respetó dicha vigencia, y al asumir las funciones legislativas observó que los actos que por su naturaleza debían sustraerse a trámites como el de reserva de ley, continúen por esa vía. Es así que el artículo 2 del Mandato Constituyente N.º 1, estableció como una de sus facultades expedir leyes, en los casos que correspondan, como es el presente caso, al tratarse del desarrollo de normas que regulen el derecho a la contratación colectiva. Por tanto, correspondía que el tratamiento de esta materia, al no ser reglamentario, se materialice vía ley, en armonía con lo dispuesto en el inciso final del artículo 142 de la Constitución Política de 1998 y en el artículo 2 del Mandato Constituyente N.º 1, referido que dice: "*De las Atribuciones de la Asamblea Constituyente.- La Asamblea Constituyente ejerce sus facultades mediante la expedición de: mandatos constituyentes, leyes, acuerdos, resoluciones y las demás decisiones que adopte en uso de sus atribuciones. Las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Ninguna decisión de la Asamblea Constituyente será susceptible de control o impugnación por parte de alguno de los poderes constituidos*".

Con estos parámetros se verificará si el desarrollo del Mandato Constituyente N.º 8, mediante decretos y acuerdos ministeriales supra, se trata en realidad de normas reglamentarias o disposiciones legales.

## Examen de Constitucionalidad

La Corte Constitucional examina si los Decretos Ejecutivos N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicados en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y 1701 del 30 de abril del 2009, publicados en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, y los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, vulneran normas constitucionales, como alegan los accionantes en su demanda. Por ello, previo a resolver, es necesario responder a varias interrogantes que en definitiva abordan los principales problemas jurídicos planteados por los accionantes, como son:

1. El Decreto Ejecutivo N.º 1396 ¿es inconstitucional porque violenta derechos fundamentales, así como destruye los principios de reserva de ley y jerarquía normativa?
2. El Decreto Ejecutivo N.º 1701 que establece los criterios bajo los cuales se sustentará la contratación colectiva de trabajo, ¿vulnera o no el principio de reserva de ley, entre otros, derechos fundamentales relacionados con la libertad sindical y la contratación colectiva?
3. Los acuerdos ministeriales impugnados ¿vulneran derechos fundamentales como los previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 11 y 226 de la Constitución de la República?

### **El Decreto Ejecutivo N.º 1396 ¿es inconstitucional porque violenta derechos fundamentales, así como destruye los principios de reserva de ley y jerarquía normativa?**

Comenzaremos respondiendo a la primera parte del cuestionamiento, que hace referencia a la violación de derechos fundamentales de los accionantes. El artículo 1 de la Constitución de la República vigente establece que: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (...)”, calificativo que denota a la Constitución como determinadora del contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder<sup>4</sup>, siendo los derechos de las personas a la vez, límites del poder y vínculos<sup>5</sup>, por lo que la Constitución de la República es de directa e inmediata aplicación, y los derechos y garantías en ella contenidos justifican el orden institucional. En este sentido, la Corte Constitucional, para el período de transición, con el objeto de preservar el respeto a los derechos fundamentales, analiza las normas impugnadas, instrumentos jurídicos que los accionantes demandan, porque lo consideran violatorio a sus derechos laborales, además de atentar al debido proceso, a la seguridad jurídica, al principio de supremacía constitucional y jerarquía normativa, consagrados en el texto constitucional. Al respecto, es pertinente anotar que el derecho al trabajo es parte de los “derechos sociales fundamentales”<sup>6</sup>, mismos que encuentran su expresión jurídica en el régimen del buen vivir o “sumak kawsay”, régimen que persigue proveer de las condiciones básicas necesarias (educación, salud, seguridad social, derecho al trabajo) que permitan el desarrollo integral de la persona.

Que la eliminación de las cláusulas leoninas contenidas en los contratos colectivos sometidos a revisión por parte de la Comisión, entendiéndose por estipulaciones leoninas las prebendas

<sup>4</sup> Ramiro Ávila Santamaría, Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia, en “Constitución del 2008 en el contexto andino”, Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad, No.3, Ministerio de Justicia, Quito, 2008, pág. 22

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 22

<sup>6</sup> Rodolfo Arango citando a Alexi define a los derechos sociales fundamentales como derechos de prestación del Estado a favor del individuo, en el concepto de los derechos sociales fundamentales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá 2005, pág. 37.

d

m





~~434~~ cuatrocientos treinta y cuatro  
-846- ochocientos cuarenta y seis.

excesivas descritas en el artículo 1 del Decreto Ejecutivo N.º 1701 y en el artículo 8 del Acuerdo Ministerial N.º 00080, como por ejemplo, la transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, las horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores y dirigentes sindicales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, entrega gratuita de productos y servicios que genera la entidad o empresa a los trabajadores, pago de vacaciones y décimo tercera y décimo cuarta remuneración en cuantías superiores a lo que establece la ley, etc., no pueden ser observadas desde ninguna óptica como parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, contenido esencial del derecho que para Luis Prieto Sanchís, es una parte del derecho fundamental, aquella parte que resulta definitoria o identificadora del significado que un derecho tiene en nuestra cultura jurídica, y cuyo sacrificio lo desnaturalizaría. En todo derecho existe un núcleo duro indisponible que no puede ser restringido en ningún caso<sup>7</sup>; en el mismo sentido, la Corte Constitucional de Colombia define al núcleo esencial como:

*[...] un ámbito necesario e irreductible de conducta que el derecho protege con independencia de las modalidades que asuma o de las formas en las que se manifieste. Es el núcleo básico del derecho fundamental, no susceptible de interpretación o de opinión sometida a la dinámica de las coyunturas o ideas políticas. El concepto de "contenido esencial" es una manifestación del iusnaturalismo racionalista del siglo XVIII, según el cual, existe un catálogo de derechos anteriores al derecho positivo, que puede ser establecido racionalmente y sobre el cual existe claridad en cuanto a su delimitación conceptual, su titularidad y el tipo de deberes y obligaciones que de él se derivan<sup>8</sup>.*

De tal modo que podemos colegir que las cláusulas que consagran privilegios no justificables para ciertos grupos de trabajadores amparados bajo un contrato colectivo, no son parte del núcleo duro del derecho al trabajo, núcleo que se fundamenta en los principios constitucionales a la libertad de trabajo, al de igual trabajo, igual remuneración, al que establece la estabilidad laboral, al que observa el establecimiento de un salario mínimo, así como al que garantiza las prestaciones sociales establecidas en la ley y otros.

En tal virtud, los excesos como la transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, las horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, las indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, las contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, el pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, las gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, la entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, la estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, las contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza como lo establece el artículo 1 del Decreto Ejecutivo N.º 1701 y el artículo 8 del Acuerdo Ministerial impugnados, se encuentran en la parte exterior del derecho<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Luis Prieto Sanchís, La limitación de los derechos fundamentales y la norma de clausura del sistema de libertades en, "Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales", Madrid, Editorial Trotta, 2003, pág. 232

<sup>8</sup> Corte Constitucional de Colombia, Sentencia No. T - 406 - 92

<sup>9</sup> Respecto a las cláusulas excesivas, en el Informe del Comité de Libertad Sindical No. 354, de junio de 2009, se concluye: "836. Mas concretamente, en lo que respecta a la revisión de cláusulas de los contratos colectivos de la empresa Petroecuador y sus filiales y del sector de la salud por decisión de la comisión de revisión de los

*al*

Los privilegios excesivos anotados, al no ser parte del núcleo central del derecho, se encuentran a la periferia<sup>10</sup>, es decir, su eliminación no implica violencia en contra de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, las prebendas al no ser parte sustancial del derecho protegido, su aniquilación no implica un perjuicio para la existencia misma de los derechos laborales, y por lo tanto, no se constituye su revisión en un factor de regresividad para el ejercicio de sus derechos.

Inclusive, el establecimiento de estipulaciones contractuales colectivas que consagran privilegios exclusivos en beneficio de los accionantes, pueden ser tomadas como un trato preferencial no justificado que da origen a un trato discriminatorio que rompe el principio de igualdad<sup>11</sup> establecido en la Constitución, en el artículo 11 numeral 2, porque los beneficios excesivos sujetos a revisión no son aplicables al resto de trabajadores ecuatorianos, tanto de las entidades públicas, como privadas. Así tenemos como se configura un trato distinto a favor de unos trabajadores en detrimento de otros que se encuentran en las mismas condiciones fácticas como jurídicas; por lo tanto, el trato distintivo no se constituye en un tratamiento preferencial que goce de validez constitucional, de lo que podemos colegir que el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma el reglamento de aplicación del Mandato N.º 8, no transgrede la intangibilidad de los derechos de los trabajadores recurrentes.

Ahora bien, el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reformó el Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente N.º 8, sustituyendo la frase: "ciento ochenta días, contados", por la frase: "un año, contado", así como el Decreto Ejecutivo N.º 1701 y los Acuerdos Ministeriales números 00080 y 00155A, que establecen los procedimientos para llevar adelante el trabajo de la Comisión de Revisión de los contratos colectivos, se fundamentan en el Mandato Constituyente N.º 8, en su función exclusiva del establecimiento de las reglas que permitan llevar adelante el procedimiento de revisión de los contratos colectivos.

En este orden, la segunda parte de la pregunta planteada que hace referencia a la destrucción de los principios de reserva de ley y de jerarquía normativa, argumento alegado por los recurrentes, será desarrollada a continuación.

---

contratos colectivos del sector publico, el Comité toma nota de los excesos de algunas de las cláusulas puestas de relieve por el Gobierno, así como de que la organización querellante FETRAPEC reconoce implícitamente ciertos excesos en determinadas cláusulas....”

<sup>10</sup> Un ejemplo práctico sobre núcleo esencial, es expuesto por Pablo Alarcón en su tesis de maestría en derecho constitucional por la Universidad Andina Simón Bolívar, pág. 89: “...consideremos que la estructura del derecho fundamental es la de un huevo frito. Mientras la clara o periferia, contiene una serie de componentes de la totalidad del derecho, que no resultan vitales para su existencia, existe un núcleo, ejemplificado en la yema del huevo, del cual depende la subsistencia del mismo. Así, en los casos que lleguen a conocimiento del juez constitucional, deberá constatar que las condiciones del caso concreto no afecten a ese núcleo esencial del derecho constitucional, y en caso de que eso suceda, debe activar inmediatamente la protección del mismo, declarando la procedencia de la acción de protección”.

<sup>11</sup> El principio de igualdad para Carlos Bernal Pulido “... impone al Estado el deber de tratar a los individuos de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos”, concretándose en cuatro mandatos, esto es 1. Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, 2. Un mandato de trato diferenciado a destinatarios cuyas circunstancias no sean comunes, 3. Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presentes similitudes y diferencias, pero que sean mayores las primeras, 4. Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presentes similitudes y diferencias, pero que sean mayores las segundas. El derecho de los derechos, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2006, pág.257.

*d*  
*un*



Como se conoce, tanto los decretos ejecutivos como los acuerdos ministeriales, al ser actos normativos, según el artículo 425 de la Constitución de la República, ocupan un orden jerárquico inferior, por debajo de las normas regionales y de las ordenanzas distritales, y sólo por encima de las demás decisiones de los poderes públicos; jamás pueden tener las características de los Mandatos Constituyentes, que para su reforma según lo establece la disposición General Única del Mandato N.º 23, se adoptará el procedimiento previsto en la Constitución para las leyes orgánicas.

En tal virtud, el artículo 133 de la Constitución que establece los tipos de leyes, prescribe como leyes orgánicas<sup>12</sup> en el numeral 2: “*Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales*”, y tomando en cuenta que el Mandato Constituyente N.º 8 establece que serán ajustadas las cláusulas de los contratos colectivos de forma automática a lo dispuesto por los Mandatos Constituyentes y a las regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo *en el plazo de 180 días*, (las cursivas son nuestras), podemos colegir que la voluntad del constituyente es clara y concluyente respecto a la adopción del plazo para que sean revisados los contratos colectivos, es decir, el límite para realizar los ajustes correspondientes es hasta un máximo de 180 días, pudiendo ser en menos días, pero en ningún caso sobrepasar el plazo; por lo tanto el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma al Decreto Ejecutivo N.º 1121, en lo atinente a cambiar el plazo de 180 días por un año, está reformando indirectamente el plazo definido por el Mandato, situación que a la luz del principio de reserva de ley<sup>13</sup>, está reformando un aspecto esencial del Mandato, y con ello desnaturalizando la función del reglamento, misma que consiste en permitir la aplicación de la norma jerárquicamente superior.

En este sentido, la Disposición General Única del Mandato Constituyente N.º 23 establece: “*Los Mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente están en plena vigencia. Para su reforma se adoptará el procedimiento previsto en la Constitución de la República del Ecuador para las leyes orgánicas*”, de tal forma que el constituyente está otorgándole rango de ley orgánica a los Mandatos Constituyentes; en tal virtud, el procedimiento para reformarlos es el establecido en el procedimiento legislativo regulado en la Constitución a partir del artículo 132, que establece a la Asamblea Nacional como el ente encargado de regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, y que en el caso de tratarse de leyes orgánicas se observarán los criterios de rigidez formal, como el mayor número de quórum legislativo para ser aprobadas, hecho que no se

<sup>12</sup> Para Eduardo García de Enterría, a las leyes orgánicas se las considera en el orden jerárquico normativo, como una categoría intermedia entre las leyes ordinarias y la Constitución, guardando relación con los criterios de rigidez formal propios de ésta última. Ver Curso de Derecho Administrativo, Editorial Civitas, Madrid, 2001.

<sup>13</sup> La reserva de ley, es el conjunto de materias que de manera exclusiva la Constitución entrega al ámbito de potestades de legislador, excluyendo de su ámbito la intervención de otros poderes del Estado. En un Estado de derecho y más todavía en un Estado Constitucional de Derechos y justicia social, se puede observar al principio de reserva de ley orgánica como un mecanismo de rigidez en el sentido formal como en el material, formal porque, establece un mecanismo más dificultoso que el que se lleva adelante para reformar una norma ordinaria, como por ejemplo mayor quórum para su aprobación, en tanto que, lo material hace alusión a la importancia de los temas que ellas regulan, como es el ejercicio y regulación de los derechos y garantías de las personas, las leyes que organizan a las funciones del Estado. Para Antonio Bascuñán, la reserva de ley conlleva el reconocimiento de un ámbito de competencia, cuya regulación se reservaba a la potestad legislativa, implicando la posibilidad de invalidar las normas sobre materias de ley establecidas en ejercicio de otras potestades, aplicando como principio el de la competencia, en “El principio de la Distribución de Competencia como criterio de Solución de Conflictos de Normas Jurídicas”, Revista Chilena de Derecho, PUC Chile.

*d*  
*cey*

verifica en el presente caso, y por el contrario, contra norma constitucional expresa, se reforma vía Decreto Ejecutivo un Mandato Constituyente.

Al respecto, vale manifestar que no se discute la competencia del Presidente de la República para dictar reglamentos de aplicación de la ley; por el contrario, se puede afirmar que gran parte de las normas jurídicas que elabora el Ejecutivo tienen su origen en la actividad reglamentaria que, como lo apunta Jaime Castro, “ha representado una importante fuente de ampliación de los poderes del presidente”. En efecto, el presidente latinoamericano ha utilizado la potestad que comentamos no solo para lograr la adecuación de las leyes en detalle, sino también para reformarlas, estatuir en muchas cuestiones económicas e incluso reglamentar leyes civiles, penales y laborales<sup>14</sup>. Es más, la referida potestad reglamentaria del Presidente de la República para expedir reglamentos para la aplicación de las leyes a través de decretos ejecutivos, se encuentra consagrada de manera expresa en la Constitución de la República, artículo 147, numeral 13; lo que está en discusión es la vía jurídicamente idónea para implementar la reforma del plazo de 180 días a un año, esto es, a través de lo establecido en el artículo 134, numeral 2 de la Constitución, que faculta al Presidente para presentar proyectos de ley, que posteriormente por medio del procedimiento establecido en la Constitución se convertirán en ley de la República.

Vale manifestar que el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma el Mandato Constituyente N.º 8, además de infringir el principio de reserva de ley, es atentatorio del principio de jerarquía normativa que según lo expresa el artículo 425 de la Constitución de la República, el orden jerárquico de aplicación de las normas es: “*La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos*”, de lo que podemos colegir que en ningún caso un decreto ejecutivo puede prevalecer sobre una ley orgánica, y que en la situación de producirse un conflicto entre normas de distinta jerarquía, los jueces, operadores judiciales, así como demás autoridades tendrán que resolverlo a través de la aplicación de la norma jurídica jerárquicamente superior. La concepción de la supremacía constitucional y jerarquía normativa es un principio que viene desde los presupuestos clásicos de Hans Kelsen, mismo que a través de su pirámide jurídica, colocaba en la cúspide a la Constitución, y de ahí abajo en su orden, los tratados internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, estatutos, reglamentos, ordenanzas, resoluciones, contratos. Por lo tanto, el Reglamento implementado por el Presidente de la República para la aplicación del Mandato Constituyente N.º 8, al reformar el plazo de 180 días contenido en este último, por un año para la revisión de los contratos colectivos, es contradictorio con el respeto a la jerarquía normativa, como lo anota Javier Pérez Royo: la ley orgánica está reservada a materias distintas de las leyes inferiores, y ocupan por tanto, un lugar superior en la jerarquía normativa<sup>15</sup>.

Queda claro entonces, que la vía utilizada por el Ejecutivo para reformar el Mandato Constituyente no es la correcta, pues violenta el principio de reserva de ley y jerarquía normativa. De esta forma, conviene hacer una última precisión, la cual tiene relación con el hecho de haberse dictado el Decreto Ejecutivo N.º 1396 fuera del plazo establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, para que el Presidente de la República pueda reglamentar el referido Mandato, esto es, de 60 días contados a partir del 30 de abril del 2008; hecho que carece de importancia frente a los

<sup>14</sup> Salvador Valencia Carmona, *El Poder Ejecutivo Latinoamericano*, México, Universidad Autónoma de México, 1979, p.112.

<sup>15</sup> Javier Pérez Royo, op. cit. pág. 797

*d*  
*cu*

razonamientos expuestos anteriormente, que sin embargo, se los menciona por haber sido aludidos por los accionantes.

Adicionalmente, conviene señalar que al tratarse de un proceso de revisión de contratos colectivos en los cuales se encuentran involucrados derechos fundamentales de los trabajadores, opera el principio de reserva de ley, en armonía con lo previsto en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República, que prevé: *“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”*.

Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano ha manifestado que: *“también se encuentra consagrada en la Constitución peruana la reserva de ley para el establecimiento de limitaciones al ejercicio de los derechos humanos: 4.2. Limitaciones al ejercicio de los derechos fundamentales y exigencias al principio de reserva de ley, proporcionalidad y razonabilidad. 68. El principio de reserva de ley exige que toda limitación a un derecho fundamental debe estar impuesta por una norma con rango legal. Así lo dispone el artículo 2, inciso 24, literal a), como también el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuando establece que las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a las leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas”<sup>16</sup>.*

**El Decreto Ejecutivo N.º 1701 que establece los criterios bajo los cuales se sustentará la contratación colectiva de trabajo, ¿vulnera o no el principio de reserva de ley, entre otros, derechos fundamentales relacionados con la libertad sindical y la contratación colectiva?**

Previo a dar respuesta al problema jurídico planteado, resulta necesario pronunciarse respecto a la solicitud del doctor Alexis Mera Giler, Secretario Nacional Jurídico de la Presidencia de la República, de desechar las demandas presentadas, por la expedición del Decreto Ejecutivo N.º 225 del 18 de enero del 2010, que reformó el Decreto Ejecutivo N.º 1701, materia de impugnación en las causas que se analizan, al considerar improcedente la revisión constitucional de una norma de carácter general que ha sido reformada casi en su integridad.

La reforma al Decreto Ejecutivo N.º 1701, parcialmente modifica su contenido, el mismo que fue acusado de inconstitucionalidad, por tanto, este Órgano procederá a realizar el control abstracto de constitucionalidad de aquellas normas del Decreto Ejecutivo N.º 1701 que no fueron modificadas.

De esta forma, conforme consta en la parte considerativa, el Decreto Ejecutivo N.º 1701, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, establece los criterios bajo los cuales se sustentará 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

<sup>16</sup> Jorge Danós Ordóñez, Estudio, “El Régimen de los Reglamentos en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, en *La Ciencia del Derecho Procesal Constitucional, Estudios en Homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, México, Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional, UNA, Marcial PONS, 2008, p. 214.

aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, al amparo de lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, que determina que la Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo.

En este sentido, el referido Decreto Ejecutivo sobre la base que el Mandato Constituyente N.º 8 estableció, intenta fundar nuevos criterios a los cuales deberá someterse la contratación colectiva de trabajo en el sector público, criterios que son el resultado de un diálogo social entre todos los actores, por así disponerlo el referido Mandato; aspecto que no es compartido por los accionantes, quienes afirman que no existió tal diálogo social, y por el contrario lo que primó fue la imposición del Ministro, en menoscabo de los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerando el derecho constitucional establecido en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución. A su juicio, conforme lo proclama la OIT, diálogo social son las negociaciones, consultas, intercambio de información entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, cuyo principal objetivo es lograr consenso y participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, y para que éste exista se requiere cumplir con ciertas condiciones, como la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesaria; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva y apoyo institucional adecuado.

Otro aspecto alegado por los accionantes se relaciona con el incremento de las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, es decir, conforme consta en el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto en mención, se enumeran una serie de cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, hecho que a criterio de los accionantes menoscaba la contratación colectiva, y en general, los derechos adquiridos por los trabajadores legalmente. Al respecto, como bien se señaló, es necesario estudiar la constitucionalidad de las normas no reformadas del Decreto Ejecutivo N.º 1701 bajo la luz del principio de reserva de ley, que como bien lo ha manifestado esta Corte, se configura necesariamente por un orden formal basado en un cuerpo legislativo.

Dichas normas son las siguientes:

*“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.*

*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.*

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

*1.2.9 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.*

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

*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.*

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

*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.*

*d*

*cll*

### **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.

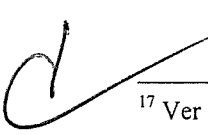
**SEGUNDA.-** La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada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

Resulta normal, entonces, que cuando se determina el principio de reserva legal, como el establecido en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución, la regulación del mismo no admite otra sino la que debe ser realizada por el Legislador, encargado en última instancia de regular cuidadosamente la materia que es sometida a su conocimiento, en el presente caso, la limitación de los derechos fundamentales en la contratación colectiva, reconociendo que la potestad reglamentaria se halla restringida y subordinada.

La Corte Constitucional de Colombia al respecto señaló:

*“... A este respecto resulta importante recordar que cuando existe reserva de ley, se establece la obligación de regular el tema mediante normas con fuerza de ley y la potestad reglamentaria únicamente podría ejercerla el Presidente sobre aspectos marginales y muy puntuales. Cosa distinta sucede cuando no se presenta reserva de ley, por cuanto en tal evento, la materia puede ser regulada tanto por normas legales como reglamentarias. De todos modos, este Tribunal ha insistido en que el desarrollo de la potestad reglamentaria por el Gobierno exige que la ley haya configurado previamente una regulación básica o materialidad legislativa, a partir de la cual, el Gobierno puede ejercer la función de reglamentar la ley con miras a su debida aplicación, que es de naturaleza administrativa, y está entonces sujeta a la ley. Y es que si el Legislador no define esa materialidad legislativa, estaría delegando en el Gobierno lo que la Constitución ha querido que no sea materia de reglamento sino de ley. El requisito fundamental que supone la potestad reglamentaria, ha dicho esta Corte, es la existencia previa de un contenido o materia legal por reglamentar”<sup>17</sup>.*

En suma, en el caso objeto de análisis esta Corte determina que en materia de desarrollo de derechos constitucionales, ésta se encuentra amparada bajo el principio de reserva de ley. Por lo tanto, la enumeración de las cláusulas que contiene el Decreto Ejecutivo N.º 1701, es inconstitucional al atentar contra el principio de reserva de ley; es decir, la vía utilizada por el Ejecutivo para dar viabilidad al Mandato Constituyente N.º 8 no es la adecuada, al contrario, se torna arbitraria y atentatoria de los derechos fundamentales que justamente se trata de precautelar en el estado constitucional de derechos y justicia, conforme se mencionó en detalle en líneas anteriores.

  
<sup>17</sup> Ver Sentencia No. C-1005-08, Corte Constitucional de Colombia.

*ccs*





De esta forma, no se puede tampoco desconocer que las cláusulas que contienen excesos y privilegios consagradas en el Mandato Constituyente N.º 8 no son taxativas, pues afirmar lo contrario sería ir en contra de la voluntad del constituyente, quien plasmó en su texto algunas de las cláusulas constantes en los contratos colectivos del sector público, pero en ninguna medida se abarcó a todas; para ello, existen los procedimientos legislativos que deben ser observados.

**Los acuerdos ministeriales impugnados ¿vulneran derechos fundamentales, como los previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 11 y 226 de la Constitución de la República?**

La Corte Constitucional, con igual criterio, procede examinar la constitucionalidad de los acuerdos ministeriales impugnados, tomando en consideración que el desarrollo de los derechos constitucionales se realiza bajo el amparo del principio de reserva de ley.

Al respecto, el artículo 8 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 determina las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: *Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza;* desarrollando el precepto contenido en el Mandato Constituyente N.º 8, a todas luces inconstitucional, pues vulnera el principio de reserva legal y los derechos consagrados en los numerales 3 y 4 del artículo 11 de la Constitución de la República, dejando a salvo de esta declaración aquellas cláusulas contenidas en el Mandato Constituyente N.º 8 y que son reproducidas en el artículo 8 mencionado.

Por su parte, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 que establece: *“De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno”,* así como el Acuerdo Ministerial N.º 00155A que en su numeral 4 expresa: *“De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento”,* se puede colegir que éstas son inconstitucionales, ya que los únicos instrumentos jurídicos que no son objeto de recurso de impugnación alguna son los Mandatos Constituyentes, por su condición de expresión del “poder

constituyente originario posfundacional”, que como lo anota Néstor Pedro Sagues, al actuar después de la creación del Estado, actúa sin ataduras normativas<sup>18</sup>.

Inclusive, el artículo 9 como el numeral 4 de los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 y 00155A, respectivamente, son atentatorios a los principios constitucionales que salvaguardan el debido proceso, regulado en los artículos 76 y 77 de la Constitución de la República.

Adicionalmente, un criterio que es compartido por los accionantes es el relativo a que el Acuerdo Ministerial N.º 00080 viola la norma constitucional establecida en el artículo 226, que prevé que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley, al establecer cláusulas adicionales a las detalladas en el Mandato Constituyente N.º 8, sin tener competencia para ello. Al respecto, conviene señalar que conforme lo previsto en el artículo 154 de la Carta Suprema, a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión. 2. Presentar ante la Asamblea Nacional los informes que les sean requeridos y que estén relacionados con las áreas bajo su responsabilidad, y comparecer cuando sean convocados o sometidos a enjuiciamiento político. Por ello, haciendo uso de la facultad que le otorga la propia Constitución para expedir acuerdos ministeriales, y en atención a la disposición contenida en el Mandato Constituyente N.º 8, mediante Acuerdo Ministerial N.º 00080, expide las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo; texto legal que debe guardar armonía con los preceptos constitucionales y con el Mandato Constituyente al cual le está dando vigencia, es decir, de ningún modo se puede permitir una conducta arbitraria o contraria a los preceptos constitucionales, como ocurre en el presente caso, cuando a pretexto de reglamentar el procedimiento de revisión de la negociación colectiva se violentan derechos fundamentales de los trabajadores, al restringir su efectivo goce.

En razón de lo expuesto tampoco se puede soslayar la voluntad del constituyente que, expresada a través del Mandato Constituyente N.º 8, estableció como un imperativo para la sociedad y el Estado ecuatoriano la adaptación de las cláusulas de los contratos colectivos, para eliminar los privilegios exagerados que rompen con el principio de igualdad ante la ley de los habitantes del Ecuador, y que además implican cuantiosas erogaciones económicas por parte del Estado. Por lo tanto, para cumplir con la voluntad del constituyente, haciendo uso de los métodos de interpretación propios del nuevo estado constitucional de derechos y justicia, se empleará para modular el efecto del fallo y garantizar la integridad de la Constitución, lo que en doctrina y en la jurisprudencia constitucional comparada se denomina sentencia de inconstitucionalidad diferida<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Néstor Pedro Sagues, Teoría de la Constitución, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2001, pág. 271

<sup>19</sup> Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia, explicó la necesidad de utilizar este tipo de sentencias, en los siguientes términos: “Con esta decisión, de carácter meramente temporal, se otorga al Congreso la posibilidad de que, en ejercicio de su libertad de configuración política, y dentro del plazo necesario, pueda expedir la norma que corrija las deficiencias constitucionales verificadas en el artículo demandado.

(...) El carácter abierto de las normas constitucionales, pero su indudable fuerza normativa, esto es que la Constitución debe ser aplicada, tiene como consecuencia metodológica que el tribunal constitucional pueda recurrir a diversos tipos de decisiones. Así, a veces el tribunal puede constatar que una disposición legal es contraria a la Carta, por lo cual no puede declararla constitucional sin matiz; sin embargo, una ponderación de los principios anteriormente mencionados, puede llevar al juez constitucional a la convicción de que la expulsión pura y simple de esa disposición del ordenamiento puede conducir a una situación legal que es peor,

d

all



~~439 contratos~~ ~~Tratamiento~~

439 - CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UNO

En este tipo de sentencias de carácter bilateral, una vez que se constata la existencia de un problema de inconstitucionalidad, el juez constitucional, en lugar de decretar inmediatamente la inconstitucionalidad, permite que el precepto legal subsista en el ordenamiento jurídico durante un plazo razonable previsto por la Corte, hasta que el órgano legislativo dicte la nueva regulación conforme la Constitución y en reemplazo de la tachada de inconstitucional<sup>20</sup>. En otras palabras, se “declara la inconstitucionalidad de la ley pero no se anula ésta, sino que se emplaza al legislador a reparar la situación de inconstitucionalidad por vía legislativa, y en la que el propio Juez constitucional podría incluir una serie de directrices provisionales, válidas en tanto no se dicte la nueva ley. Actuando de este modo se respeta, por así decirlo, el principio «a cada uno lo suyo»: el Juez constitucional declara la inconstitucionalidad de la ley (que es su función), y la producción de la nueva norma se deriva al legislador (que es el órgano competente)”<sup>21</sup>.

Bajo estos criterios aplicados al caso objeto de estudio, y haciendo una relación costo-beneficio, se puede colegir que los efectos de proceder a la anulación de los Decretos Ejecutivos N.º 1396 y 1701, por violentar el principio de reserva legal, provocaría mayores perjuicios al ser expulsados inmediatamente del ordenamiento jurídico, por las implicaciones que conlleva la no revisión de los contratos colectivos para el Estado ecuatoriano y la sociedad en su conjunto. Por ello, los Decretos Ejecutivos declarados inconstitucionales conservarán su vigencia hasta que se apruebe la reforma correspondiente. De esta forma, esta Corte modula los efectos en el tiempo de la declaratoria de inconstitucionalidad de las normas impugnadas para evitar mayores inconvenientes y en aras de proteger los derechos fundamentales de las personas. Ahora bien, esta práctica de conferir diversos efectos a sus resoluciones ha sido empleada con frecuencia por la Corte, puesto que la misma reconoce que la declaratoria de inconstitucionalidad no es absoluta, tanto más si consideramos que las normas impugnadas estuvieron vigentes y provocaron efectos durante ese periodo de tiempo, es decir, se efectuó la revisión de los contratos colectivos de varias instituciones públicas, lo que generó sin duda vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Esta serie de consecuencias que surgen justifican razonadamente la modulación de los efectos temporales de la decisión, en el presente caso, el de atribuir efectos diferidos a la decisión de inconstitucionalidad, y por tanto, apartarnos de la regla general que es otorgar efectos hacia el futuro o *ex nunc*.

En esta línea, para que la vigencia o permanencia de las normas declaradas inconstitucionales se constituya en una medida de protección de los derechos fundamentales mencionados en la presente sentencia, los contratos colectivos que se hayan revisado al amparo de las normas inconstitucionales deberán adecuarse a lo dispuesto en la presente sentencia y a lo expresamente establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, esto es, que la revisión de la contratación colectiva se realice tomando en consideración únicamente las cláusulas que contiene el Mandato Constituyente N.º 8, hasta que se promulgue la ley que regule la negociación colectiva.

---

*desde el punto de vista de los valores constitucionales, ya sea por los vacíos que se pueden generar, ya sea porque la propia decisión del juez constitucional vulnera la libertad de configuración del Congreso. Se explica así la aparente paradoja de que la Corte constate la inconstitucionalidad material de una norma pero decida mantener su vigencia, ya que en estos casos resulta todavía más inconstitucional la expulsión de la disposición acusada del ordenamiento por los graves efectos que ella acarrea sobre otros principios constitucionales.”<sup>19</sup>. Ver: Sentencia C-221 de 1997, en Sentencia C-141-01.*

<sup>20</sup> Rodrigo Escobar Gil, La Modulación de las Sentencias de Control Constitucional, en Jornadas Internacionales de Derecho Constitucional, Quito, Tribunal Constitucional, 2007, p. 257.

<sup>21</sup> Marina Gascón Abellán y Alfonso J. García Figueroa, *La Argumentación en el Derecho*, Lima, Palestra Editores, 2005, p. 296.

*ca*

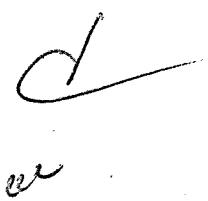
Finalmente, al haber agotado el análisis de constitucionalidad, procede la siguiente:

#### IV. DECISIÓN

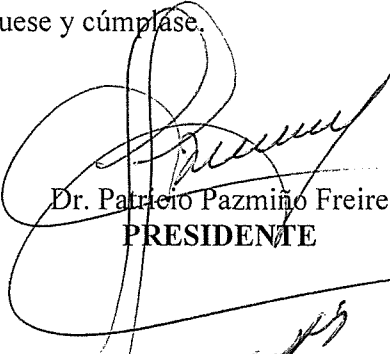
En mérito a lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional, para el periodo de transición, expide la siguiente:

#### SENTENCIA

1. Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 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.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 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 y 1.2.14 del artículo 1; artículos 3 y 4, y Disposición Transitoria Primera del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, por cuanto vulneran el principio de reserva de ley, previsto en el artículo 133 de la Constitución de la República.
4. Conforme lo expuesto 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.º 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.
5. Declarar la constitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales: N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008, y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, expedidos por el Ministro de Trabajo y Empleo, con excepción de las disposiciones normativas previstas en los artículos 8 y 9 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 y numeral 4 del Acuerdo Ministerial N.º 00155A, por vulnerar los principios constitucionales a la reserva de ley y debido proceso, respectivamente.
6. Conforme lo establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, y mientras se expida la ley respectiva dentro del plazo determinado, el proceso de revisión de los contratos colectivos deberá regirse por los siguientes principios:
  1. Participación democrática de todos los actores, con mecanismos permanentes de transparencia y control social.



2. Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
3. Respeto a la estabilidad laboral y demás derechos fundamentales.
4. Promoción de las políticas de empleo y protección social.
7. Notifíquese, publíquese y cúmplase.



Dr. Patricio Pazmiño Freire  
**PRESIDENTE**




Dr. Arturo Larrea Jijón  
**SECRETARIO GENERAL**

**Razón:** Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional, para el período de transición, con seis votos de los doctores: Roberto Bhrunis Lemarie, Patricio Herrera Betancourt, Ruth Seni Pinoargote, Nina Pacari Vega, Edgar Zárate Zárate y Patricio Pazmiño Freire, y tres votos salvados de los doctores: Hernando Morales Vinueza, Alfonso Luz Yunes y Manuel Viteri Olvera, en sesión del día jueves nueve de septiembre del dos mil diez. Lo certifico.



Dr. Arturo Larrea Jijón  
**SECRETARIO GENERAL**

ALJ/mbm/cep



u



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

CASO No. 0013 y otros acumulados

Quito, 13 de septiembre de 2010

PONENCIA: DR. HERNANDO MORALES VINUEZA

**VOTO SALVADO DE LOS DOCTORES HERNANDO MORALES VINUEZA;  
MANUEL VITERI OLVERA Y ALFONSO LUZ YUNES**

De la manera más respetuosa nos apartamos del voto de mayoría por las siguientes consideraciones:

**PIMERA.-** Se han aceptado a trámite **diez demandas** de inconstitucionalidad de varios cuerpos normativos, presentadas por diferentes sectores de trabajadores y otras demandas fueron inadmitidas, cuyos objetivos eran los mismos pero no cumplían con los requisitos formales. Se solicitó que amplíen o aclaren la calidad en la que comparecían, es decir, debían justificar la legitimación activa, no por ello perdían la calidad de las pretensiones de los actores que eran las mismas contempladas en las diez demandas admitidas a trámite; esto es, verificar la constitucionalidad del Decreto Ejecutivo No 1396, de 16 de octubre de 2008; del Decreto Ejecutivo No 1701 de 30 de abril de 2009; y de los Acuerdos Ministeriales Nos. 00080 de 8 de julio 2008 y 00155A de 2 de octubre 2008, publicados en los Registros Oficiales Nos. 394 de 1 de agosto de 2008 y 445 de 14 de octubre de 2008, respectivamente.

La cantidad de demandas de sectores sociales y la identidad de las normas impugnadas como inconstitucionales dan la medida del grado de conflictividad social, que debió ser enfrentado con la oportunidad que los casos ameritaban.

**SEGUNDA.-** La Asamblea Nacional Constituyente, expidió el Mandato No 8, publicado en el R. O. 330 de 6 de mayo de 2008, mediante el cual se pretendía cumplir con dos objetivos básicos: a) dar un salto importante en materia laboral al abolir las formas precarias de explotación laboral como la tercerización, contratación por horas e intermediación laboral, que lamentablemente habían sentado raíces en el país como nuevas formas de la contradicción entre trabajo y capital; y, b) iniciar el proceso de revisión de contratos colectivos de trabajo en el sector público y establecer restricciones a todas las cláusulas en las que se consagraban excesos y privilegios, contenían exageraciones ilegales o que atenten contra el interés general, al igual que establecer criterios que rijan la contratación colectiva en este sector.

Importantes sectores de la sociedad vieron con buenos ojos la eliminación de esos excesos y aplaudieron dicho mandato, lo inapropiado fue que aprovechándose de este Mandato, algunos funcionarios públicos creyeron que se debía proscribir la contratación colectiva constitucionalmente consagrada en el Art. 326 numerales 10, 12 y 13, que prescriben:

...

*10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

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

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

**CUARTA.-** La Disposición Tercera del Mandato 8 se refiere a que, las cláusulas de los contratos colectivos que se encontraban vigentes a esa fecha, sean ajustadas en forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes, a cuyo efecto, debían dictarse las regulaciones por parte del Ministerio del Trabajo y Empleo en el plazo de 180 días. Esto implicaba que, los **contratos colectivos de trabajo que se encontraban vigentes** y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado y sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos e indirectos de recursos públicos; deberían ser revisados a la luz de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo **en el plazo de 180 días** contado a partir del primero de mayo de 2008.

En efecto, en el marco de esta disposición se expidió el Acuerdo Ministerial No 00080, publicado en el R.O. 394 de 1 de agosto de 2008, mediante el cual se expiden las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes de acuerdo con el Mandato 8 del 20 de abril de 2008 y el Reglamento para la aplicación del Mandato referido de 5 de junio del mismo año. De acuerdo con la fecha en que se expidió, se establece que cumplió la previsión del Mandato, por lo que se desecha la inconstitucionalidad de forma planteada; en cuanto al contenido, al ser regulaciones de ajuste, no son más que reglas de procedimiento a seguirse tampoco se advertiría inconstitucionalidad si no se hubiera introducido el Art. 9 que prohíbe la posibilidad de impugnar alguna arbitrariedad que pudiera darse en el proceso de revisión de contratos colectivos, artículo que deviene inconstitucional, por que se atenta contra el derecho al acceso a la justicia garantizado en el artículo 75 de la Constitución de la República<sup>1</sup>, ya que, si bien los Mandatos Constituyentes, por disposición de la Asamblea Constituyente, no podían ser impugnados, esta prohibición no puede mantenerse respecto de otros actos que se presenten en el marco de la nueva normativa constitucional, como son los que se adopten en el proceso de revisión contractual, lo contrario significa que podría avalarse situaciones contradictorias a la Constitución, al impedir la posibilidad de su impugnación.

**QUINTA.-** En relación al Acuerdo Ministerial N° 00155A, publicado en el Registro Oficial N° 445 de 14 de octubre de 2008, que contiene las normas de procedimiento para la revisión de los contratos de trabajo a los que se refiere la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente 8, se establece que ha sido dictado dentro del plazo previsto en la tercera disposición transitoria del mencionado Mandato, por lo que tampoco adolece de inconstitucionalidad formal.

---

<sup>1</sup> Art. 75 de la Constitución.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

En cuanto al contenido del Acuerdo, este, en lo fundamental determina los procedimientos a seguirse para el trabajo de las comisiones de revisión. Sin embargo, el número 2 del Acuerdo, señala “ (...) *las cláusulas del contrato colectivo pueden ser declaradas nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente N° 8, su Reglamento de Aplicación y el Acuerdo Ministerial N° 0080*” Esta disposición, evidentemente contraría el espíritu y el contenido de la disposición transitoria tercera del Mandato 8 que no atribuye facultades discrecionales a las comisiones que llevarán adelante la revisión de los contratos colectivos, todo lo contrario, establece como misión de esta instancia revisora, precisamente verificar si en los instrumentos contractuales se presentan los parámetros previstos en la disposición transitoria, como excesos y privilegios desmedidos o exagerados, no sujetos a la discrecionalidad de los miembros de la comisión. Igual situación se presenta cuando en el punto 3 referente a los aportes que pueden dar las partes (empleadores y trabajadores) ante la comisión y su constancia en actas, se prevé “*aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo*”. Las dos situaciones pueden ocasionar arbitrariedades y llevar a anular disposiciones que no se ajustan a los parámetros establecidos, pues los criterios de discrecionalidad y sana crítica son, contrarios a los parámetros establecidos en el Mandato 8, contrariando, por tanto el derecho a la seguridad jurídica, garantizado por el artículo 82<sup>2</sup> de la Constitución de la República, por cuanto estas disposiciones irrespetan el contenido de la tercera disposición transitoria del Mandato 8, que constituye una norma jurídica previa, clara y pública que debió ser aplicada por el Ministro del Ramo al expedir los Acuerdos Ministeriales a los que se refiere este análisis.

El punto 4 del Acuerdo prevé la obligatoriedad del proceso de revisión y señala “*el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento*”, disposición que, por los mismos argumentos que constan en el análisis del punto 9 del Acuerdo Ministerial 0080, deviene inconstitucional.

**SEXTA.-** El Señor Presidente de la República en cumplimiento del contenido de la Disposición Transitoria Quinta del Mandato 8, expidió el Decreto Ejecutivo N° 1121 de 3 de junio de 2008, publicado en el Suplemento del R.O. 353 del 5 de junio del mismo año, reglamentó el referido Mandato, que en la Disposición Tercera determina que los contratos “(...) serán ajustados de forma automática a las disposiciones de los

<sup>2</sup> Art. 82 de la Constitución de la República.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes



mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de **ciento ochenta días**, contados a partir del primero de mayo de 2008.

De igual manera el Señor Presidente de la República expide el Decreto Ejecutivo No 1396 de 16 de octubre de 2008 (Registro Oficial No 457 de 30 de octubre del mismo año), que en el artículo único sustituye la frase "*ciento ochenta días, contados*" por la frase "*un año, contado*", es decir, en esencia, amplió el plazo previsto en el Mando 8 para la revisión de los contratos, al reformar el Reglamento de Aplicación del referido Mandato.

Al respecto, es necesario recordar que el Mandato N° 23 expedido por la Asamblea Constituyente establece "*Los Mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente están en plena vigencia. Para su reforma se adoptará el procedimiento previsto en la Constitución de la República del Ecuador para las leyes orgánicas*" lo que quiere decir que el Decreto Ejecutivo 1396 al reformar el Mandato Constituyente 8 infringe el principio de jerarquía normativa previsto en el artículo 425 de la Constitución, pues si el Mandato tiene valor de ley orgánica, no puede ser reformado por un instrumento jurídico de menor jerarquía como es el Decreto Ejecutivo.

De otra parte, el artículo 133, numeral 2, de la Constitución dispone que serán leyes orgánicas "*Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales*", mandato constitucional que también contraría el Decreto 1396, en tanto la materia que regula es la referida a un derecho constitucionalmente reconocido como es el derecho colectivo de trabajo, referido a la contratación colectiva, previsto en el artículo 326, numeral 13, por tanto su regulación solo podía efectuarse mediante la expedición de ley orgánica.

**SEPTIMA.-** Impugnan los demandantes el Decreto Ejecutivo N° 1701 de 30 de abril de 2009, publicado en el Registro Oficial N° 592 de 18 de mayo de 2009, que establece los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado, o sus Instituciones tienen participación accionaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos. En relación a esta impugnación se realiza el siguiente análisis:

- 1) La cuarta disposición transitoria del Mandato 8 encargó a la Función Ejecutiva que, en el plazo de un año, establezca los criterios que regirán la contratación colectiva en el sector público y en las entidades privadas en las que el Estado tiene participación o aportación. Si bien el encargo fue a la Función Ejecutiva, esta no podía proceder fuera de los mandatos constitucionales, esto es inobservando el principio de reserva de ley consagrado en el artículo 133, numeral 2, ya referido, que prevé la regulación de derechos mediante ley orgánica, ya que, como se analizó anteriormente, siendo el trabajo un derecho y parte de éste el derecho a la contratación colectiva, toda regulación sobre la materia debía proceder mediante ley, en este caso, procedía una reforma al Código del Trabajo, no así el establecimiento de criterios que, en última instancia, modifican las disposiciones de este cuerpo legal en cuanto a la contratación colectiva, a través de un Decreto Ejecutivo. Por esta razón, el Decreto Ejecutivo 1701 adolece de inconstitucionalidad de forma.



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

- 2) No obstante advertir la existencia de inconstitucionalidad formal del Decreto 1701, es necesario además señalar que de la revisión del contenido del Decreto en análisis, se determina que lejos de establecer criterios para la contratación colectiva en el sector público como dispuso el Mandato 8, contiene una serie de prohibiciones, orientadas, en ultima instancia, a que la contratación colectiva se restrinja a beneficios legales o a que no exista una mínima superación de los mismos, comprendiendo todo beneficio que podría acordarse, en las categorías “ privilegios, beneficios desmedidos y exagerados” lo que conduce, en definitiva, a la proscripción de la contratación colectiva.
- 3) Si observamos que conforme define el artículo 220 del Código del Trabajo, contrato colectivo es el convenio celebrado “(...) con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales deben celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajos determinados en el pacto” y, de conformidad con el artículo 237 del mismo cuerpo legal, en el contrato colectivo se fijarán “1) Las horas de trabajo; 2) El monto de las remuneraciones; 3) La intensidad y calidad de trabajo; 4) Los descansos y vacaciones; 5) El subsidio familiar ; y, 5) Las demás condiciones que estipulen las partes”, podemos concluir que el fin de la contratación colectiva es establecer las condiciones en que se desarrollarán los contratos individuales, pudiendo establecerse a más de las previstas en el referido artículo, otras condiciones que acuerden las partes, es decir, sin limitar la contratación a las estipulación de condiciones legalmente previstas, lo que no podría ser convenirse es condiciones inferiores a las legales, por lo que sería impensable un contrato colectivo que solo reproduzca condiciones legalmente previstas; la contratación colectiva puede superar la Ley, pero eso sí, conforme determina el Mandato 8, sin beneficios desmedidos o exagerados, lo que, en concreto, significa que sí pueden establecerse justos beneficios y no prohibirse de manera absoluta como hace el artículo 1 del Decreto 1701, en franca contradicción con la garantía constitucional a la contratación colectiva prevista en el artículo 236, número 13, que estipula: “Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley”. En consecuencia, el Decreto 1701 impugnado también adolece de inconstitucionalidad de fondo.

**OCTAVA.-** Alega el Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República que con posterioridad, el Decreto 1701 fue reformado mediante Decreto Ejecutivo N° 225 de 18 de enero de 2010, por lo que se torna improcedente la revisión constitucional de una norma de carácter general que ha sido reformada casi en su totalidad. Al respecto, cabe precisar que del análisis que se realiza en la anterior consideración, se ha establecido la inconstitucionalidad formal del Decreto 1701 y, por las mismas razones, el Decreto 225 deviene inconstitucional, pues, sin tener categoría de ley orgánica regula aspectos del derecho a la contratación colectiva. Esta declaración de inconstitucionalidad tiene como fundamento la facultad que otorga la Constitución de la República a la Corte Constitucional en el artículo 436, número 3, que dispone:

“Declarar de oficio la inconstitucionalidad de normas conexas, cuando en los casos sometidos a su conocimiento concluye que una o varias de ellas son contrarias a la Constitución”.

**NOVENA.-** El voto de mayoría difiere por un plazo de 12 meses la vigencia de los Decretos Ejecutivos 1396 y 1701, hasta que la Asamblea Nacional expida la normativa que establezca el procedimiento y plazo para el proceso de revisión de los contratos colectivos, situación que es extraña a la naturaleza de las sentencias diferidas, por las siguientes razones:

- a) De acuerdo con la doctrina una sentencia de inconstitucionalidad diferida o temporal,

*“es aquella por medio de la cual el juez constitucional constata que la ley sometida a control es inconstitucional, pero decide no retirarla inmediatamente del ordenamiento, por la sencilla razón de que la expulsión automática de la decisión implicaría una situación peor desde el punto de vista de los principios y valores constitucionales, por lo cual el Tribunal Constitucional establece un plazo prudencial para que el legislador corrija la inconstitucionalidad que ha sido constatada”<sup>3</sup>*

- b) Para diferir una sentencia, coincidiendo con lo que ha determinado la Corte Colombiana, a continuación se establecen algunas reglas que deben observarse para el efecto: *Excepcionalidad, motivación, única alternativa y justificación.*

*Excepcional*, significa que el juez se halla ante la disyuntiva de expulsar o mantener pura y simplemente la norma, en este caso los Decretos Ejecutivos y Acuerdos estudiados, por lo que da una solución extrema, pero temporal, con el diferimiento de la norma cuya inconstitucionalidad declara, por un tiempo determinado, hasta que se corrija tal inconstitucionalidad.

*Motivación*, esto implica tener una justificación para diferir su vigencia, es decir, para el caso, la permanencia temporal de actos que proscriben la vigencia de la contratación colectiva, consagrada en la Constitución y los Convenios Internacionales.

*Única Alternativa*, Si la norma diferida se sustenta en una inconstitucionalidad y sea una necesidad imperativa su diferimiento, se puede recurrir a esta medida, pero solo si genera mayor certidumbre y confianza en el sistema jurídico-constitucional, lo cual, como se ha analizado no sucede en el caso de análisis ya que, por el contrario provoca inseguridad al proscribir la contratación colectiva garantizada constitucionalmente.

---

<sup>3</sup> Sentencia C-737 de 2001, citado por Edgar Solano González, La modulación de los efectos de las sentencias de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, p.571



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

*Justificar el plazo*, significa explicar el por qué se establece determinando tiempo del diferimiento. Cuando en el Poder Legislativo y Ejecutivo se determina la importancia de un tema sujeto a su aprobación, 90 días son suficientes para que nazca a la vida jurídica una ley, dependiendo de la complejidad del tema y el posible impacto en la vigencia de los principios, valores y derechos constitucionales.

Como se observa, ninguno de estos requisitos se cumplen.

Por las consideraciones anotadas, en relación a los instrumentos cuya inconstitucionalidad se impugna soy del criterio que se debió adoptar la siguiente decisión:

1.- Declarar la inconstitucionalidad por el fondo de las siguientes disposiciones:

- a) Del Acuerdo Ministerial N° 00080, publicado en el R.O. 394 de 1 de agosto de 2008, el Artículo 9.
- b) Del Acuerdo Ministerial N° 00155 A publicado en el Registro Oficial 455 de 14 de octubre de 2008:

En el punto 2, la palabra “*discrecional*”

*En punto 3, La frase “aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo”.*

En el punto 4, La frase “*el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.*”

- 2.- Declarar la inconstitucionalidad formal del Decreto Ejecutivo 1396 publicado en el Registro Oficial 457 de 30 de octubre de 2008
- 3.- Declarar la inconstitucionalidad por la forma y el fondo del Decreto Ejecutivo N° 1701 publicado en el Registro Oficial N° 592 de 18 de mayo de 2009.
- 4.- Declarar la inconstitucionalidad formal del Decreto Ejecutivo 225 de 18 de enero de 2010.

Asamblea Nacional expida la ley que haga efectiva la plena vigencia  
de conformidad con los principios establecidos en la  
República, en el término de 90 días.

Mirales Vinuesa  
Juez Constitucional

Dr. Manuel Viteri Olvera  
Juez Constitucional

Dr. Alfonso Luz Yúnes  
Juez Constitucional



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

## GUIA DE CASILLEROS JUDICIALES No. 240

ACTOR	C.JUD	DEMANDADO	C.JUD	CASO	FECHA DE RESO. SENT. DICT. PROV. O AUTOS
VERA RODRIGUEZ JAVIER MANUEL Y OTROS	513			0013-09-IN (ACUMULADOS) 0009-09-IA, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN, 0026-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN, 0044-09-IN Y 0049-09-IN	SENTENCIA DE 09 DE SEPTIEMBRE DEL 2010

Total de Boletas: (01) uno

QUITO 22 de septiembre del 2010

  
 Jesus Mora Cevallos  
 ANALISTA ADMINISTRATIVO



22-9-10  
 16:10



# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

*14 octubre 2010*  
*- 859 - ochocientos cincuenta y nueve*

		PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA			
JULIO EDUARDO GUIJARRO BENITEZ	393	PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO	018	0305-09-EP	SENTENCIA DE 16 DE SEPTIEMBRE DEL 2010
		JUECES DE LA PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA	019	"	"
		PRESIDENTE Y JUECES DE LA PRIMERA SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DE LA CORTE PROVINCIAL DE PICHINCHA	680	"	"
		DRA. ANA ABRIL OLIVO	940	"	"
		MINISTRO DE ENERGIAS Y MINAS	023	"	"

Total Boletas (20) VEINTE

Quito 22 de septiembre del 2010

Jesús Mora Cevallos  
ANALISTA ADMINISTRATIVO



**CORTE CONSTITUCIONAL**  
**CASILLEROS CONSTITUCIONALES**

Fecha..... 22 SET. 2010

Hora ..... 12:55

Total Boletas (20) Veinti

Jesús Mora Cevallos



116 - cuatrocientos sesenta y dos  
-858- OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO.

# CORTE CONSTITUCIONAL

PARA EL PERÍODO DE TRANSICIÓN

## SECRETARIA GENERAL GUIA DE CASILLAS CONSTITUCIONALES No. 328

ACTOR	Casilla Const.	DEMANDADO	Casilla Const.	CASO	FECHA DE RESO. SENT. DICT. PROV. O AUTOS
CALAPIÑA LEMA ROSALINO, ASADOBAY PACA MANUEL, ESQUIVEL MOYA LUIS ENRIQUE, GUALPA COYAGO PEDRO Y LOJA LUIS EDUARDO	174	PRESIDENTE DE LA COMISION LEGISLATIVA Y FISCALIZACION DE LA ASAMBLEA NACIONAL	015	0013-09-IN (ACUMULADOS) 0009-09-IA 0019-09-IN 0024-09-IN 0025-09-IN 0026-09-IN 0033-09-IN 0040-09-IN 0044-09-IN Y 0049-09-IN	SENTENCIA 09 DE SEPTIEMBRE DEL 2010
GUERRERO CORDOVA RAMIRO	090	MINISTRO DE TRABAJO	008	"	"
JAVIER VERA RODRIGUEZ BOLIVAR PICO Y JULIO MENDOZA	056	DIRECTOR TECNICO DE ASESORIA JURIDICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO	008	"	"
SANTIAGO YAGUAL YAGUAL Y OTROS	460 Y 662	SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE LA SIERRA Y AMAZONIA	008	"	"
ROSA ANGELICA ARGUDO CORONEL	124	PRESIDENTE DE CEOSL, CEDOCUT, CTE, FUT Y UGTE	124	"	"
RICHARD GOMEZ LOZANO	114	PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO	018	"	"
		SECRETARIO GENERAL JURIDICO DE LA	001	"	"





**CASOS Nos. 00013-09-IN, 0009-09-IA, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN, 0026-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN, 0044-09-IN Y 0049-09-IN (ACUMULADOS)**

**RAZON.**-Siento por tal, que el día miércoles veintidós de septiembre del dos mil nueve, notifiqué la sentencia y voto salvado que anteceden, a los señores Rosalino Calapiña Lema, Pedro Gualpa Coyago, Manuel Asadobay Paca, Luis Eduardo Loja, Luis Esquivel Moya, Ramiro Guerrero Córdova, Javier Vera Rodríguez, Bolivar Pico y Julio Mendoza, Santiago Yagual Yagual y Otros, Rosa Angélica Argudo Coronel, Richard Gómez Lozano, Presidente de la Comisión Legislativa y Fiscalización de la Asamblea Nacional, Ministro de Trabajo, Director Técnico de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo, Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, Presidente de CEOSL, CEDOCUT, CTE, FUT, UGTE, Procurador General del Estado; y, Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República, mediante boletas dejadas en los **casilleros constitucionales Nos. 174, 090, 056, 460, 662, 124, 114, 015, 008, 008, 008, 124, 018, 001**, y a los señores Vera Rodríguez Javier Manuel y Otros, mediante boleta dejada en el **casillero judicial No. 513**, respectivamente, conforme consta de los documentos que se adjuntan al proceso.-Quito 22 de septiembre del 2010.- Lo certifico.

  
Dr. Arturo Larrea Jijón  
**SECRETARIO GENERAL**

ALJ/jmc

## **MANUAL DE APLICACIÓN PARA LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

El manual de aplicación para la celebración y revisión de los contratos colectivos en el sector público tiene como fin establecer lineamientos que promuevan el diálogo social y la adecuada negociación colectiva en el sector público dentro de la legislación ecuatoriana, el cual proteja los derechos laborales irrenunciables e intangibles de los trabajadores, su estabilidad y el adecuado procedimiento ceñido a la Constitución, Código del Trabajo y Convenios Internacionales para la revisión del contrato colectivo con el objetivo de obtener mejores condiciones laborales de manera progresiva.

El presente manual de aplicación sugerido para el sector público, se presentará al Ministerio de Relaciones Laborales por ser el órgano rector que regula las relaciones laborales así como el registro de los contratos colectivos legalmente celebrados entre empleadores y trabajadores del sector público y privado, que además al amparo de lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público confiere competencias al Ministerio de Relaciones Laborales para:

“a) Ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo determinado en esta ley”

“f) Determinar la aplicación de las políticas y normas remunerativas de la administración pública regulada por esta ley, evaluar y controlar la administración central e institucional”

“g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación”

“h) Requerir de las unidades de administración del talento humano de la administración central e institucional, información relacionada con el talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios, que deberán ser remitidos en el plazo de quince días”

“i) Emitir criterios sobre la aplicación de los preceptos legales en materia de remuneraciones, ingresos complementarios y talento humano del sector público, y absolver las consultas que formulen las instituciones señaladas en el Artículo 3 de esta ley”

Adecuando la guía de negociación elaborada en la República del Paraguay al manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público en la legislación ecuatoriana, que se pretende crear, éste contendrá los siguientes lineamientos:

### **INTRODUCCIÓN:**

El presente manual de aplicación para la celebración y revisión de contratos colectivos en el sector público será observado en vista de la necesidad de brindar un instrumento con normas claras de aplicación y nuevos procedimientos a implementar en la negociación colectiva, para establecer las condiciones laborales de acuerdo a las necesidades sociales y económicas de los interesados, respetando la normativa Constitucional y legal para su regulación.

### **PRIMERO: DEFINICIONES PRINCIPALES**

**CONTRATO COLECTIVO:** Según el Art. 220 del Código del Trabajo “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 las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.”

**REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO:** Reforma de una, algunas o de todas sus cláusulas para que guarden conformidad con las nuevas posibilidades socio-económicas de la empresa y con las nuevas exigencias de la sociedad en general

**TRABAJADOR:** Toda persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económica útil.

SECTOR PÚBLICO: Está integrado por todas las instituciones que prestan bienes y servicios a toda la sociedad

DERECHO ADQUIRIDO: Derecho que por razón de la ley laboral se encuentra definitivamente incorporado al patrimonio de una persona.

Derecho IRRENUNCIABLE: La renuncia imposible a beneficios concedidos por el derecho del trabajo en beneficio del trabajador.

DERECHO INTANGIBLE: Derechos que no deben ni pueden tocarse

## **SEGUNDO: FUNCIONALIDAD DE LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO**

La celebración y revisión del contrato colectivo tiene la funcionalidad de permitir a las partes estipular sus condiciones laborales justas a través de la libre negociación a fin de mantener la paz social y satisfacer las expectativas de trabajo de los interesados al amparo de la Constitución, los convenios internacionales y las normas legales.

## **TERCERO: NORMAS CONSTITUCIONALES A APLICAR EN LA CELEBRACIÓN Y REVISIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO**

Art 229 de la Constitución de la República.- Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Art. 325 de la Constitución de la República.- 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.

Artículo 326 de la Constitución de la República

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

3. 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.

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

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

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

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

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

#### **CUARTO: NORMAS A APLICAR CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS INTERNACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT N°87 Y 98 SOBRE PROTECCIÓN A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

A fin de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores del sector público se deben observar las siguientes normas brindadas por el Convenio 98 de la OIT

Artículo 1

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

Artículo 4.-

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

Convenio N°87 de la OIT

Art. 3.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

La observación y aplicación de estas normas al ámbito de celebración y revisión de contratos colectivos permitirá a sus trabajadores negociar libremente sus condiciones laborales, esto consolidará el ambiente laboral adecuado para explotar su fuerza productiva de mejor manera y con la seguridad de mantener su estabilidad y libertad sindical.

#### **QUINTO: DIÁLOGO SOCIAL PARA LA CONSECUCCIÓN DE UNA ADECUADA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO Y SU REVISIÓN.**

Al amparo de lo establecido en el Art.4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo que dispone

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

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

Se aplicará el método del diálogo social con espacios de conversación entre las partes de la relación laboral para que expongan sus necesidades laborales, sociales y expectativas sobre sus condiciones de trabajo a fin de evitar futuras controversias del pacto colectivo celebrado.

Para efectivizar el diálogo social y mantener la paz social de los intervinientes en la celebración del contrato colectivo al amparo de lo dispuesto en el numeral 10 del Art.326 Constitucional “Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.”, se establecerán mesas de negociación antes de la celebración del contrato colectivo durante su vigencia y dentro del proceso de revisión del contrato colectivo en el plazo estipulado por las partes de así convenirlo con el fin de resguardar la libertad de negociación y una revisión que no menoscabe de manera unilateral los beneficios concedidos por el pacto colectivo a los trabajadores.

El diálogo social permitirá:

- 1.-Organización de prioridades de las necesidades laborales de los interesados
- 2.-Mejor conocimiento de las fortalezas y éxitos a conseguir con la lucha por los intereses de la clase trabajadora del sector público
- 3.-Evaluación de las conquistas laborales de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y adecuarlas a la situación económica actual
- 4.-Motivación de los trabajadores para mejorar su desempeño una vez que el diálogo justo y equitativo entre los interesados asegure un ambiente laboral adecuado
- 5.-Mayor conciencia de las posibilidades de acuerdo conciliador entre las partes que no vulnere los derechos de los trabajadores

#### **SEXTO: ASPECTOS A NEGOCIAR**

El fin del contrato colectivo es establecer las condiciones laborales de trabajo que regulan la relación laboral, las principales serán:

1. Horas de trabajo;
2. Monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

Respecto a las demás condiciones de trabajo que establezcan las partes, éstas deberán regirse por el principio de progresividad de derechos buscando el aumento de beneficios de los trabajadores lo cual se transforma en incentivos para mejorar la calidad de trabajo de los empleados, ya que un trabajador que está incentivado trabaja mejor y rinde más lo cual incide en la mejora de los índices de productividad de la empresa

#### **SÉPTIMO: SUJETOS A CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS**

Con la finalidad de establecer de manera clara y fehaciente la capacidad de celebrar contratos colectivos en el sector público y mantener esta posibilidad en el futuro se deberá observar lo que dispone el segundo inciso del Art. 221 del Código del Trabajo.- En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

#### **OCTAVO: BENEFICIOS EN LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS**

Contar con el instrumento jurídico por el cual se obliga a las partes a cumplir con los términos de lo acordado; Mejores condiciones laborales; Posibilidad de utilizar las disposiciones de la Ley del Presupuesto General del Estado para reclamar y consensuar beneficios económicos otorgados a los servidores y servidoras de otros organismos y entidades del Estado, en el marco del



ejercicio del principio de igualdad de trato; Garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales.

## **NOVENO: PASOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO**

A fin de seguir los pasos adecuados en las celebraciones de contratos colectivos en las empresas del sector público que estén interesados en mejorar el ambiente laboral de las mismas fortaleciendo los derechos laborales de manera adecuada, de acuerdo a la norma legal se establecen las siguientes normas a observar:

Previo a la presentación del proyecto del contrato a celebrar entre las partes interesadas es imprescindible hacer uso del mecanismo del diálogo social para que en al menos 3 reuniones cuya constancia de realización se certificará en actas, analicen los puntos de vista del empleador y del trabajador abiertos al acuerdo armonioso y beneficioso.

Respecto a la presentación del proyecto:

A)Art. 223 del Código del Trabajo.-El comité único de trabajadores facultado por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

B)Art. 224 Código del Trabajo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Para esta negociación libre se deberán observar criterios de equidad y justicia así como la situación social, y económica actual del país a fin de que las cláusulas a establecer en el contrato sirvan de manera favorable para mejorar las condiciones laborales de los servidores y servidoras.

C) Registro en la Dirección Regional del Trabajo de existir acuerdo total entre las partes

D) De no existir acuerdo total entre las partes éstas deben someterse al trámite bajo un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

1.- Art. 225 Código del Trabajo.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

2.- contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;

La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

3.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

4.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

Designación de la autoridad ante quien comparece;

Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;

Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;

Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

5.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

6.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

7.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

## **DÉCIMO: IMPORTANCIA DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA RESOLVER CONTROVERSIAS**

A fin de cumplir lo dispuesto en el numeral 7 literal a) del Art 76 de la Constitución “a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento”

Este ordinal pretende hacer cumplir el derecho a la defensa de los trabajadores en cuanto al establecimiento de cláusulas en el contrato colectivo y su revisión previo un procedimiento que escuche las posturas de los interesados ya que el Mandato Constituyente N°8 y Decretos Ejecutivos 1701 y 225 exterminaron esta posibilidad al disponer de manera unilateral la eliminación de cláusulas cuyo contenido aparentemente tenga beneficios desmedidos y al estar la Constitución sobre el resto de normas de menor rango las resoluciones de los Tribunales de Conciliación que se formen en esta empresa a fin de resolver una controversia en un contrato colectivo se adoptarán en razón de la protección conferida a los trabajadores.

#### **DÉCIMO PRIMERO: DE LA REVISIÓN DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO EN EL SECTOR PÚBLICO**

La revisión del contrato colectivo de trabajo cumple la función de reformar una, algunas o todas las cláusulas estipuladas en el contrato colectivo para que guarden conformidad con las nuevas posibilidades socio-económicas de las empresas y con las nuevas exigencias de la sociedad en general.

Bajo ningún concepto la revisión del contrato colectivo servirá para menoscabar derechos de los trabajadores.

El proceso de revisión del contrato colectivo se reduce a la toma de decisiones sobre las nuevas condiciones de trabajo a establecerse en el contrato colectivo Para mejorar esta toma de decisiones es imprescindible que se realice el siguiente análisis:

- 1.-Identificar el problema que ocasiona en la empresa y en la sociedad en general sobre las cláusulas ya establecidas y su importancia.
- 2.-Reunir toda la información posible sobre el problema analizando pro y contras de la revisión de una o varias cláusulas
- 3.-Generar alternativas de solución progresivas en relación a beneficios ya adquiridos

4.-Pedir opinión a todos los intervinientes y posibles afectados de esta revisión para entrar en un proceso de conciencia sobre las afectaciones a la estabilidad laboral que causaría la arbitrariedad de la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.

5.-Seleccionar la mejor vía para adecuar la nueva situación socio-económica de los trabajadores a sus necesidades y a la progresividad de sus derechos

6.-Evaluar los resultados para corregir errores u omisiones

Resulta de gran importancia recalcar que el criterio unilateral del ejecutivo o legislativo alejado de la norma Constitucional, no tiene asidero jurídico por ello para aclarar la arbitrariedad de plazos para la revisión y contenido de los mismos ordenados por los Decretos Ejecutivos 1701 y 225, en lo posterior para el proceso de revisión del contrato colectivo se tomará en consideración lo dispuesto en la norma Constitucional numeral cuarto del Art.11 “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.”

Para complementar el adecuado desarrollo del proceso de revisión del contrato colectivo se observará lo prescrito en el Art 248 del Código del Trabajo que al respecto dice:

Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

“Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.”

“La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.”

“Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento

y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.”

“La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.”

## **DÉCIMO SEGUNDO: DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

La estabilidad laboral de los trabajadores que celebren un contrato colectivo debe estar asegurada por respeto al derecho constitucional de libertad de asociación y sindical.

Se debe observar lo ordenado en el Art. 187 del Código del Trabajo

“El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la

indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.”

“Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.”

La estabilidad laboral que manejarán las empresas en lo referente a la celebración y revisión del contrato colectivo que en ella concurra debe guardar armonía con el ambiente laboral adecuado, y el respeto a los derechos laborales adquiridos.

### **DÉCIMO TERCERO: DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS**

A fin de guiar a las partes en cuanto a la celebración y revisión del contrato colectivo celebrado se debe tomar en cuenta que los derechos adquiridos son aquellos obtenidos de manera legal

Para su respaldo e impedimento de menoscabo alguno se debe observar lo ordenado en el numeral octavo del Art. 11 de la Constitución

“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”

La existencia de los derechos adquiridos como conjunto de beneficios obtenidos por los trabajadores en ejercicio de derechos irrenunciables e intangibles y su mantenimiento debe orientarse a:

- 1.- Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar
- 2.- Su respeto debe partir de la adaptación o incorporación de los conceptos en la misión y visión de la empresa a fin de que los derechos adquiridos estén

plenamente justificados por el trabajo y cumplimiento de responsabilidades laborales fruto del esfuerzo.

Finalmente las normas contenidas en el presente manual que dentro de este trabajo de tesis se han sugerido permitirán guiar una adecuada celebración de los contratos colectivos e incentivar a los interesados a hacer uso del método del diálogo social para buscar mejores alternativas y vías para el mejoramiento del nivel de empresa y una revisión adecuada que cuente con la participación activa de los trabajadores para evitar que de manera unilateral se decidan los derechos aplicables o no aplicables a la estipulación de sus condiciones de trabajo.