



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD DE DERECHO Y GOBERNABILIDAD

Título:

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA EN LA CONSTITUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ESPECIALMENTE SU INCIDENCIA Y COMPLICACIONES DENTRO DEL PERÍODO 2022 EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

Línea de investigación:

GESTIÓN DE LAS RELACIONES JURÍDICAS

Modalidad de titulación:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Carrera:

DERECHO CON ÉNFASIS EN DERECHO EMPRESARIAL Y TRIBUTARIO

Título a obtener:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Autor:

TATIANA ELIZABETH LOZANO CORNEJO

Tutor:

MGTR. ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA

SAMBORONDON – ECUADOR 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico a tres pilares fundamentales, que han sido parte importante en mi desarrollo personal y profesional, que me han acompañado desde el día cero en este viaje llamado vida.

A Ivonne Esperanza Cornejo Rodríguez, mi madre, quien ha sido un respaldo y fortaleza en mi vida, por su cariño, esfuerzo y entrega, quien a pesar de las circunstancias que pueda presentarse, me enseñó que todo se puede solucionar con actitud positiva y perseverancia, por todas las noches y madrugadas, por enseñarme y no darse por vencida.

A Blanca Esperanza Rodríguez Patiño, mi abuela, por enseñarme su fortaleza y determinación, por hacerme sentir su orgullo y por siempre estar para mí.

A Hugo Alberto Lozano Valencia, mi abuelo, por su cuidado y protección, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre demostrar que los sueños se pueden cumplir si te esfuerzas por ello.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por guiarme, protegerme y respaldarme en este proceso, por permitirme llegar a este anhelado momento y poder cumplir este sueño que ya es una realidad y servir como herramienta de ayuda para el objeto de la investigación.

A mi madre, por ser un pilar fundamental en mi vida, por siempre guiarme y ser ese sustento y fortaleza en mí vida.

A Pamela Moreno, a quien puedo llamar amiga, quien ha sido una persona importante dentro mi carrera universitaria y quien me ha acompañado desde el primer día hasta el último día de mi etapa universitaria, por hacer de esto una experiencia más divertida.

A mi tutor, el Mgrt. Andrés Madero Poveda, por su acompañamiento, tiempo, dedicación y jornadas de tutorías arduas desarrolladas para la realización de mi proyecto de investigación.

CERTIFICADO DE APROBACION DE TESIS**ANEXO N°16****CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

Samborondón, 7 de julio de 2023

Magíster

Andrés Vicente Madero Poveda

Decano de la Facultad

Derecho y Gobernabilidad

Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **Análisis de la problemática jurídica en la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores en el sector público y privado, especialmente su incidencia y complicaciones dentro del periodo 2022 en la ciudad de Guayaquil**, según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **LOZANO CORNEJO TATIANA ELIZABETH**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



Ab. Andrés Vicente Madero Poveda, Mgtr.

Tutor(a)


CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS



CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado **MGTR. ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA**, tutor del trabajo de titulación "Análisis de la problemática jurídica en la constitución de organizaciones sindicales de trabajadores en el sector público y privado, especialmente su incidencia y complicaciones dentro del periodo 2022 en la ciudad de Guayaquil", elaborado por **TATIANA ELIZABETH LOZANO CORNEJO**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 5%, mismo que se puede verificar en el siguiente link: <https://app.compilatio.net/v5/report/2a97f48e5a5e96fca20e4de83e23440b8ddca533/sources>



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister


TRABAJO DE TITULACION-LOZANO CORNEJO TATIANA

5%
Similitudes

3%
Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
0% idioma no reconocido

Nombre del documento: TRABAJO DE TITULACION-LOZANO CORNEJO TATIANA.pdf	Depositante: ANDRES VICENTE MADERO POVEDA	Número de palabras: 13.940
ID del documento: 6b5725fa062836a6e3e1e07060bfa6386947952e9	Fecha de depósito: 8/8/2023	Número de caracteres: 59.450
Tamaño del documento original: 642,43 KB	Tipo de carga: interface	
	Fecha de fin de análisis: 8/8/2023	

Ubicación de las similitudes en el documento:



Escanea el código QR para verificar la autenticidad por:

ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA

FIRMA DEL TUTOR
MGTR. ANDRÉS VICENTE MADERO POVEDA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo desarrollar un análisis sobre el problema jurídico que existe para la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores en la ciudad de Guayaquil, dentro del periodo 2022, es por ello que se realizó una recopilación de información jurídica tanto nacional como internacional en la materia objeto de estudio, así mismo, asociando el estudio de normas como la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, así como a la institución del Ministerio de Trabajo.

Adicional, dentro del proceso de investigación, se realizaron entrevistas a expertos en la materia y se realizó encuesta a trabajadores que han conformado organizaciones sindicales de trabajadores tanto del sector público como privado, con la finalidad de establecer con hechos y evidencias la vulneración que existen en el incumplimiento del derecho de asociación y la libertad sindical reconocidos a través de los instrumentos internacionales y nacional.

Así mismo, proponer mediante el análisis de estudio, herramientas y mecanismos ágiles para el beneficio de los trabajadores y garantizar el debido proceso y cumplimiento de la norma jurídica.

Palabras Claves: Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Tratados internacionales, Libertad de asociación, Conformación de organizaciones sindicales.

ABSTRACT

The objective of this research work is to develop an analysis of the legal problem that exists for the formation of workers' union organizations in the city of Guayaquil, within the period 2022, which is why a compilation of national legal information will be carried out. as international in the matter under study, likewise, associating the study of norms such as the Constitution of the Republic of Ecuador, the Labor Code, as well as the institution of the Ministry of Labor.

Additionally, within the investigation process, interviews were conducted with experts in the field and a survey was conducted with workers who have been part of union organizations of workers in both the public and private sectors, in order to establish with facts and evidence the violation that They exist in compliance with the right of association and freedom of association recognized through international and national instruments.

Likewise, propose through study analysis, agile tools for the benefit of workers and guarantee due process and compliance with the legal norm.

Keywords: Constitution of the Republic of Ecuador, Labor Code, International Treaties, Freedom of association, Formation of union organizations.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
CERTIFICADO DE APROBACION DE TESIS	4
CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
OBJETIVOS	16
OBJETIVO GENERAL	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
JUSTIFICACIÓN	17
ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	19
1.1.- Evolución histórica de los Organizaciones Sindicales	20
1.1.1 Origen del sindicato	20
1.1.2 Historia del sindicato en el Ecuador.....	22
1.2 Fuentes jurídicas regulatorias del Derecho a la conformación de organizaciones	24

sindicales de trabajadores.	24
1.2.1 Marco Legal a nivel Internacional	24
1.2. 2 Marco legal a nivel ecuatoriano	28
1.3 Sindicato	31
1.3.1 Etimología	31
1.3.2 Concepto	31
1.3.3 Características del Sindicato	32
1.3.4 Principios.....	32
1.4 Requisitos para la constitución de organizaciones sindicales	39
1.5 Legislación Comparada	46
México.....	46
Argentina.....	49
Colombia.....	50
Chile	53
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	55
2.1 Enfoque de la investigación	56
2.2 Tipos de investigación empleados	57
2.2.1 Investigación Descriptiva.....	57
2.2.2 Investigación Exploratoria	57
2.3 Periodo y lugar donde se desarrollará la investigación	58
2.4 Universo	58

	10
2.5 Muestra	58
2.6 Métodos empíricos empleados	59
2.6.1 Observación.....	59
2.6.2 Entrevistas	59
2.6.3 Cuestionario	60
2.7 Métodos estadísticos	60
CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	61
3.1 Resultados de la entrevista	62
3.2 Resultados de los cuestionarios	68
3.3 Análisis de Resultados	74
CAPITULO IV: PROPUESTA	75
4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA	76
4.2 JUSTIFICACIÓN	76
4.3 OBJETIVO	76
4.4 BENEFICIARIOS	77
4.5 FACTIBILIDAD	77
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
5.1- CONCLUSIONES	80
5.2.- RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	84

ÍNDICE DE DIAGRAMA

Diagrama 1: Respuesta a la pregunta 1 del cuestionario ¿Cree usted que dentro de las empresas se incentiva a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores?.....	69
Diagrama 2: Respuesta a la pregunta 2 del cuestionario ¿Cómo trabajador conoce usted sobre los tratados internacional a los que se encuentra sujeto Ecuador en el que se encuentra regulados la libertad de asociación sindicales y la protección de los trabajadores?.....	70
Diagrama 3: Respuesta a la pregunta 3 el cuestionario ¿Considera usted que existen mecanismo agiles para la conformación de organizaciones sindicales en el Ecuador a fin de garantizar su ágil conformación?	71
Diagrama 4: Respuesta a la pregunta 4 del cuestionario ¿Cree usted que existen violaciones de los empleadores a lo estipulado en la jurisprudencia tanto nacional como internacional y que debería ser sancionados?	72
Diagrama 5: Respuesta a la pregunta 5 del cuestionario ¿Cómo trabajador que considera usted que pueden hacer las empresas para incentivar y defender la libertad sindical y de asociación de sus trabajadores?	73

INTRODUCCIÓN

La libertad de conformación de organizaciones sindicales, es un derecho fundamental y garantizado, con el que cuentan todos los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, ya sea en el sector público y como el sector privado del Ecuador, que se consagran además a través de distintos instrumentos a nivel nacional e internacional. En el que, principalmente se resalta, la adopción impartida de la Declaración de Filadelfia, durante la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, en el que se reconoce la libre asociación.

En este sentido, dentro de la misma línea, se considera como instrumentos de importante impacto y trascendencia a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23; la Carta social de Europa, parte 1,5, artículo 5, así como a la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326 inciso 7 y Código de Trabajo, en su artículo 440, en donde se puede evidenciar la garantía y seguridad jurídica, que poseen estas organizaciones sindicales dentro del marco normativo.

La Organización Internacional del Trabajo, dentro del convenio N.87, establece que toda organización sindical; busca fomentar y defender los derechos e intereses de los trabajadores o

empleadores, así como al derecho de los trabajadores de crear, conformar y de defender sus derechos colectivos ante la desigualdad existente.

Dentro del marco de su competencia, la Organización Internacional del Trabajo, se establece como una agencia única tripartita, que reúne a todos los gobiernos, empleadores y trabajadores de más de 187 Estados miembros, en el que adoptan convenios que reconocen este derecho, protección y libertad de sindicación, entre ellos constan; el 087 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de sindicación de la OIT en el año 1948; el 097 acerca del Derecho de Sindicación y negociación colectiva en el año 1949, y esto, varios mecanismos que garantiza la adecuada a conformación de estos grupos.

De esta manera, se busca priorizar su creación y establecer medidas y condiciones adecuadas para que, a través de estos grupos, los trabajadores puedan alcanzar mejores y adecuadas condiciones laborales previa negociación colectiva con su empleador, y conseguir resultados dentro la actividad laboral y económica que realiza conllevando una relación laboral más cordial.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como antecedente, el derecho sindical, ha pasado por un largo proceso histórico para ser reconocido dentro del marco jurídico, sus primeras apariciones se establecen dentro de la revolución industrial hasta su primer hecho protagónico que se enmarca dentro de la promulgación de la Ley de Sindicatos, Trade Union Acts en el año de 1971, en Gran Bretaña, términos que vincula la existencia de subordinación, característica propia de una relación de trabajo.

Dentro del marco, se reconoce que es un principio social aceptado que los asociados a estos sindicatos a través de su función de autotutela obtienen un mejor alcance de sus derechos y promoción de sus intereses. (Ledesma, 2011)

En este sentido, en el Ecuador los estudios sobre las organizaciones sindicales, se evidencia con fuerte auge, entre los años setenta y ochenta, al calor del fortalecimiento de la clase obrera, donde se distingue una extensa producción y donde la demanda de protección de derechos y garantías laborales para el fortalecimiento y protección que apuestan por el socorro y la ayuda a los trabajadores.

(Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo), establece que la ley prevé únicamente a la organización sindical, como un movimiento de carácter formal vinculante, lo que deja de lado al sector informal de la economía y del trabajo producto de la flexibilidad laboral, es por ello, que se evidencia una limitación a aquellos trabajadores autónomos, sin derecho a algún beneficio.

Es por ello, que, en Ecuador, tras las diversas medidas de ajuste económico y las crisis sanitarias, ocasionaron una afectación dentro del ámbito laboral lo que evidencio un crecimiento de la ocupación informal dentro del país, en el que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en el año 2021, alcanzo un 48.6%, en donde se establece que este grupo puede agremiarse.

En este sentido, el sindicato forma parte de la estructura de cualquier empresa u organización con la que se pretende la búsqueda de soluciones y defender los derechos laborales de cualquier persona que se encuentre con capacidad y que constitucionalmente este apto para hacerlo tiene derecho al trabajo. Se pretende en la conformación de estos grupos, alcanzar la realización y dignidad de los derechos del trabajador y garantizar la lucha de sus derechos sindicales. (Mantilla, 2017)

Como se puede evidencia, en el Ecuador el derecho a la libertad, se consagra dentro de la Constitución de la República del Ecuador y se regula en el Código de Trabajo, pero dentro de la práctica, se evidencia limitación para ejercerlo y que se garantice la protección de los derechos de los trabajadores, las que durante el desarrollo de la investigación serán analizadas, de tal forma que se evidencia si se garantiza o no este derecho.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la situación jurídica actual de la protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores para conformar organizaciones sindicales en la Ciudad de Guayaquil periodo 2022 y su permanencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.-Analizar la legislación ecuatoriana con la finalidad de corroborar el cumplimiento de la normativa escrita por parte de empresas públicas y privadas.

- 2.-Realizar un análisis comparativo entre la legislación ecuatoriana y la legislación internacional con la finalidad de comparar el tratamiento jurídico de las organizaciones sindicales.

- 3.- Proponer reformar del Código de trabajo en donde se establezcan la aprobación en línea de las organizaciones sindicales de trabajo dentro de la página del Ministerio de Trabajo con la finalidad de garantizar su fácil y ágil constitución dentro del marco jurídico.

JUSTIFICACIÓN

La investigación, propone determinar la aplicabilidad y eficacia de los derechos de conformación de organizaciones sindicales dentro del marco de principios y derechos, como herramienta de reconocimiento y de derechos en el Código de Trabajo y su relación de alcance en la norma vigente y su efectividad en la práctica.

A fin de profundizar el tema, debemos entender el margen de las regulaciones y tratados suscritos en donde se determinan los derechos a la sindicalización y las garantías de ejercer la libertad sindical de todos los trabajadores, es una acción escasamente que no promueve ni cubre garantías jurisdiccionales por parte del empleador, ya que genera un acto de presión mediática en donde el empleador posterga acciones y derechos.

Es por ello, que, dentro de la relación laboral, entre el empleador y el trabajador, se ha presentado la necesidad de reconocer la importancia de los impactos que surgen para el trabajador la conformación de organización sindicales y la necesidad de buscar las garantías de protección y aplicación efectiva del Código de Trabajo que logren comprender de una mejor manera la seguridad laboral y aplicación efectiva de la norma.

Los principales beneficios de los resultados del presente estudio, consistirán:

Dar a conocer todas las garantías que el ordenamiento jurídico confiere a las organizaciones sindicales para su conformación y resguardo.

ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación, se desarrollará de tipo cualitativo, ya que se utilizarán herramientas que recopilan y analizan conceptos, opiniones tales como: la doctrina, tratados, principios dentro de la jurisprudencia, a fin de analizar el contenido de las disposiciones de las Organizaciones sindicales en la Ciudad de Guayaquil periodo 2022.

Es factible por la disponibilidad de fuentes bibliográficas primarias y secundaria, dentro del primer alcance, estarán conformadas por normas provenientes de los organismos competentes del Estado, como los cuerpos legales que pertenecen al ordenamiento jurídico.

En lo que concierne a las fuentes secundarias, la integran las doctrinas sobre tratados, obras, enciclopedias jurídicas, en donde la utilidad teórica, facilitará el proceso de producción del conocimiento nuevo o a la profundización del existente.

De igual forma, se pretenden explorar y explicar las causas y condiciones de la conformación de organizaciones sindicales y la limitación en la aplicación de norma internacional y nacionales dentro del territorio objeto de estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1.- Evolución histórica de los Organizaciones Sindicales

1.1.1 Origen del sindicato

La historia sindical, se encuentra ligada desde el siglo XIX, en donde los sindicatos se muestran como actores fundamentales dentro del marco social, jurídico y político, obteniendo importantes conquistas de derechos a favor de millones de trabajadores, lo que se encuentra íntimamente ligado con el desarrollado del capitalismo, en el que, el surgimiento de las primeras grandes empresas de fábricas, su consolidación y expansión, deja en evidencia la falta de obligaciones y responsabilidades de sus empleadores, por la falta de condiciones laborales, las altas jornadas y salarios insuficientes.

Ante esta explotación, se refleja el enriquecimiento de los empleadores, por lo cual, los trabajadores comienzan a organizarse y colaborar entre sí para cubrir sus necesidades principales y atender sus derechos. Es así, donde nacen las primeras asociaciones y/o gremios sindicales, que tomaron forma en los trabajadores de clase obrera, en donde conformaron sociedades con iniciativas solidarias a fin de combatir, la pobreza, a través del aumento de salarios, contar con seguros de salud, vivienda y atender la desprotección de sus derechos laborales.

Dentro de los acontecimientos desarrollados, nace con Karl Marx, la primera organización internacional de Trabajadores, cuyo objetivo es determinar cómo debe ser y como debía organizarse este naciente movimiento, que marco el desarrollo de la Primera Internacional de la Asociación de Trabajadores (AIT). (Gabriel, 2014), organización obrera supranacional, que

agrupó a sindicalistas, anarquistas y socialistas cuyo objetivo era luchar por la conquista del poder político, así como lograr reducción de jornadas laborales, aumento de salarios, así como mejorar las condiciones laborales y abolir la explotación.

En América Latina, se evidencia una decadencia del empleo industrial en aras de servicios precarios para los trabajadores, el neoliberalismo en la región llevo a una intensificación individual en las clases medias, en donde surgieron nuevos movimientos sociales.

En América Latina, se establece una importante región de desarrollo para la OIT, puesto que luego de la incorporación de Estados Unidos a la institución de Ginebra en 1934, las relaciones se volvieron más estrechas. Las delegaciones del continente a la conferencia internacional, demandaron mayor reconocimiento a las realidades de la región, las cuales no estaban contempladas dentro de los principios constitutivos de la OIT, como el problema de la situación de los indígenas y el agrario.

Estos problemas se pudieron plantear en la Primera Conferencia Interamericana del Trabajo, que se desarrolló en Santiago de Chile, donde las distintas delegaciones sindicales, manifestaron los problemas laborales del continente. (Herrera, 2013, pag.24).

En materia, del desarrollo sindical en América Latina, existen pocos trabajos que destaquen la importante que tuvo la OIT en la consolidación de los sindicatos proclives a la Federación Sindical Internacional durante los años 1920. (Yáñez, 2016, pag.12) y los nexos que establecieron a finales de los años 1930 con la Confederación de Trabajadores de América Latina.

1.1.2 Historia del sindicato en el Ecuador

El origen de las organizaciones sindicales en el Ecuador, se remontan a la época colonial, en el cual se evidencian las primeras manifestaciones con dos hechos fundamentales, la imposición de la Corona Española del sistema gremial y la conformación de hermandades, cofradías y otras formas de ayuda y socorro.

De igual forma, se evidencio en el Ecuador en el año de 1892, el origen de gremios de trabajadores, con la Sociedad Artística industrial del Pichincha, la misma que fue la primera federación de organización gremiales artesanales.

Con el gobierno de Eloy Alfaro, se funda en Guayaquil, en el año de 1905, la Confederación Obrera del Guayas, con la que se fortaleció el gremialismo católico, continuando en el año de 1906, con la creación del Centro de Obreros Católico y dentro de ese mismo año la fundación de la Central Católica de Obreros del Guayas.

En 1909, los trabajadores que laboraban en los ferrocarriles, conforman el Sindicato Ferroviario a nivel nacional, llevándose a cabo el Primer Congreso Obrero Nacional, en el que, a través de esto, se aprueba el proyecto de ley sobre los accidentes de trabajo.

Es importante mencionar, que una de las fechas que marco la historia de los trabajadores del Ecuador, es sin duda, el 15 de noviembre de 1922, en donde varios trabajadores y obreros,

realizaron huelgas para reclamar sus derechos y por ello fueron oprimidos lo que produjo un sin número de muertes dentro de nuestro país.

Dicho evento, obligo a las autoridades a revisar las condiciones de trabajo y a actualizar la legislación laboral del país. Es por ello, que, en el año de 1928, se dictaron las primeras normas que reconocen los derechos de los trabajadores y las garantías de las agremiaciones lo que permite plasmar en la constitución, los principios fundamentales que rigen al derecho laboral.

Se promulga la Ley de Trabajo, el 3 de junio de 1936, en donde se contemplan las normas de protección de las asociaciones de trabajadores, logrando formular principios que protejan el desarrollo del derecho laboral colectivo, permitiendo a todos los trabajadores a nivel nacional la libertad de asociación.

El fortalecimiento de la organización de trabajadores, dio como resultado la creación de por primera vez en el Ecuador de un Ministerio del Trabajo, el 13 de julio de 1925, con el fin de establecer y controlar la transparencia y los procesos de manera eficaz y eficiente, mediante la aplicación de políticas públicas que garanticen los derechos laborales dentro del marco constitucional.

En los siguientes años, se evidencia el fortalecimiento del movimiento sindical, a través de las centrales obreras, no solo para la reivindicación laboral, sino para sobrevivir a un modelo económico contrario, que afecto a parte del territorio ecuatoriano, a través de medidas negativas, que no permitían al trabajador, gozar de sus derechos constitucional y no solo a los derechos

laborales sino a una buena parte de los derechos humanos. En relación a los avances de los derechos de los sindicatos de trabajadores, luego de varias huelgas que marcaron la historia y el desarrollo de derechos de los trabajadores, se ha logrado plasmar y evidenciar, los derechos y principios que regulan el derecho del trabajador.

1.2 Fuentes jurídicas regulatorias del Derecho a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores.

1.2.1 Marco Legal a nivel Internacional

El derecho sindical, es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional de Trabajo, puesto que es una de las características estructural más esencial, que conforma un mecanismo tripartito, es decir, que se encuentra conformada; por el trabajador, el empleador y el Gobierno, quienes cumplen una de más altas funciones, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, las cuales están llamadas a ejercer las organizaciones de empleadores y trabajadores en el seno de la propia Organización y de las normas internacionales de trabajo.

Sin la libertad sindical o sin organización de trabajadores o de empleadores autónomas, representativas e independientes, dotadas de derechos, obligaciones que garanticen y fomenten los derechos de sus afiliados y promuevan un bienestar común como principio tripartito, quedaría desvirtuado, en letra muerta que atentaría gravemente contra realidades de una mayor justicia social.

Es por ello, que las normas internacionales del trabajo que son generadas por la OIT, normas de derecho humanos, así como, la Declaración Universal de Derechos Humano (1948); los Pactos Internacionales (1966), entre otros, resaltan que la OIT, dispone de dos organismos de control, como lo es el Comité de Expertos, los cuales se encuentran designados para vigilar la aplicación de los convenios y el Comité de Libertad Sindical, quienes se encuentra designados con una participación activa en el seguimiento de las transgresiones a los Convenio 87 y 98.

En este sentido, como reafirma la Declaración de Filadelfia: “La libertad sindical, es esencial para el progreso y la lucha contra la necesidad que debe proseguirse dentro de cada nación, mediante el esfuerzo internacional, continuo y concertado”. En este la participación de estos representantes, tanto empleadores como trabajadores en colaboración con los representantes del gobierno constituye el pie de igualdad, de decisiones libres y de carácter democrático, que concluye con la Declaración de Filadelfia, como un instrumento que protege la libertad de asociación, principio que configura el orden luego de la Segunda Guerra Mundial.

Dentro de la misma línea, la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948), reconoce el derecho a la libertad sindical, en su artículo 45, literal C, en donde establece que: Los empleadores, trabajadores, rurales y urbanos, tienen derecho de asociarse con libertad, para defender y promocionar sus intereses”. Además de que establece el reconocimiento de la persona jurídica a las asociaciones, la libertad e independencia.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) a través del protocolo de San Salvador, 1988, insta que los Estados que conforman parte, garanticen el derecho a la libertad

sindical de los trabajadores, con la finalidad de promover y proteger sus intereses laborales, de esta manera, establece textualmente:

Los estados, garantizaran a los trabajadores, el derecho a conformarse, organizarse y afiliarse a sindicatos de su elección. Como proyección de este derecho, permitirá a los sindicatos, formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las existente, así como formar organizaciones sindicales y de asociarse a la de su elección. En este sentido, solo podrá sujetarse a las limitaciones prevista en la ley, siempre que sean necesarias para salvaguardar los derechos, el orden público y la moral. (Protocolo de San Salvador, 1988, Art. 1).

La OIT, ha adoptado una serie de convenios, que constituyen una importante y relevante fuente internacional en la materia, así como al incluir, procedimientos y resoluciones general, que originaron un procedimiento especial para la protección de los derechos sindicales, lo que permite no solo a los gobiernos de los estados miembros sino también a las organizaciones de trabajadores y empleadores, presentar quejas contra gobiernos, incluso cuando no se hayan ratificado los convenios sobre la libertad sindical, dicho procedimiento especial, es el resultado de las negociaciones entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

La declaración de la OIT, hace énfasis en los principios y derechos fundamentales, que establece que todos los Estados, que son miembros, adoptaran compromisos de realidad, respeto y de promoción de principios relativos a la actividad y libertad sindical y reconocerá el derecho de negociación colectiva, es porque los países que se encuentran suscriptos a estos instrumentos

internacionales, están llamados a garantizar y a no obstaculizar la creación de sindicatos y hacer garantizar los instrumentos internacionales como nacionales de acuerdo al cumplimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Los organismo internacional, entre los que constan los tribunales que han establecido en sentencias, recomendaciones y opiniones de carácter vinculante; es así como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en su opinión consultiva 27/21, con fecha mayo 5 del 2021, emite su posición respecto al derecho de libertad sindical, huelga y la negociación colectiva, en el cual establece que la libertad sindical es un derecho humano protegido dentro del marco del sistema interamericano, por lo cual les debe facilitar todos los mecanismos judiciales a los trabajadores y evitar la vulneración de derecho, ya que al incumplir o violar estos principios, serán objetos de investigación y de sanciones de acuerdo a lo dispuesto en el marco jurídico del Estado.

1.2. 2 Marco legal a nivel ecuatoriano

Los sindicatos en el Ecuador, son organizaciones sociales legalmente protegidas, que se encuentran plasmada en normas que regulan el derecho a la conformación y libertad sindical, a si también determinan los requisitos con los que las autoridades laborales pueden exigir a las asociaciones o agremiaciones sindicales para obtener su personería jurídica, las cuales se especificaran a continuación:

Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 326, numeral 7, 8 y 9, establece, la garantía que tiene los trabajadores al derecho y la libertad de organizarse sin autorizaciones previas, para los cual el Estado, deberá promover la creación de organizaciones, conforme a lo establecido en la ley. Es importante tener en cuenta, que se incentivara su funcionamiento participativo, transparente, social y democrático. Además, se establece que el sector laboral lo representara en una sola organización para efectos de relaciones laborales en las instituciones del Estado.

Dentro del Código de Trabajo (2023), en su artículo 440, establece, que todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna clase de distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho y libertad de constituirse en asociaciones profesionales o sindicatos, que estimen convenientes, en los que pueden afiliarse o retirarse de los mismos conforme lo establecido en la ley y en sus estatutos.

Dentro del mismo artículo, establece que los sindicatos, tienen derecho de constituirse en federaciones, confederación o cualquier agrupación sindical, y que dichas organizaciones de trabajo no pueden ser suspendidas o disueltas, sino mediante un procedimiento oral mediante lo establecido en el Código de Trabajo.

Continuando con la misma línea, en su artículo 441, el Código de Trabajo, designa al Estado, la protección de las asociaciones de trabajo de toda clase, siempre y cuando persigan y cumplan los fines de; capacitación profesional; cultura y educación, el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativa y la defensa económica y social de los trabajadores sin distinción alguna.

En su artículo 442, el Código de Trabajo, establece la personería de jurídica de los sindicatos, como requisito para su operatividad, que debe contar debidamente su registro y aprobado ante la Dirección Regional de Trabajo. Es importante señalar que la aprobación acreditara la existencia de estas asociaciones mediante certificado que extienda la dependencia para realizar actos jurídicos.

En su artículo 443, el Código de Trabajo, establece los requisitos para la constitución de asociaciones sindicales, el cual no puede estar conformado por un número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres en los casos de los empleadores.

Es importante destacar que la información deberá ser remitida ante el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el que debe constar: copia del acta constitutiva debidamente firmada, dos copias de

esta misma, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; tres ejemplares de los estatutos, nómina de la directiva y de los trabajadores incorporados en el sindicato.

En su artículo 444, el Código de Trabajo, establece, que el Ministerio de Trabajo y Empleo, tendrán un plazo máximo de treinta días, para resolver y ordenar el registro del nombre y las características del sindicato o asociación. En caso de silencio, se dará por reconocido la persona jurídica. En caso de impedimento para su registro corresponde al Ministerio de Trabajo, comunicar los impedimentos dentro del plazo de treinta días, luego de recibida la documentación.

En este sentido, la norma legal de Ecuador establece el derecho y libertad de asociación y de sindicalización, en donde se reconoce las normas que regulan su origen, creación y competencia, que tiene las asociaciones de trabajo sindical, así como la relación del Estado en lo que concierne a la protección ante conflictos de trabajo y los mecanismos necesarios para proteger la autonomía sindical. En este sentido, los trabajadores pueden gozar de protección adecuada ante los actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical dentro de su empleo, así como en la garantía y seguridad jurídica.

1.3 Sindicato

1.3.1 Etimología

La palabra sindicato, tiene su origen en la antigua Grecia, en el cual se lo empleaba con el termino SINDICO, que era utilizado por los griegos para denominar al que defiende a alguien dentro de un juicio. La palabra se encuentra formada por el prefijo SYN que significa “con”, más DIKE que significa “justicia” o “justo”. (Atlántico., 2021)

Es así que la palabra sindicato, se deriva de SINDICO y de su latín SYNDICUS que significa “con justicia”, según lo expuesto, el sindicato se define a la persona o conjunto de personas que se encargaban de defender los intereses de un gremio de clase trabajadora.

1.3.2 Concepto

Sindicato, es cualquier persona, que, por sus propios derechos, tenga por objeto principal la defensa y mejora de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros. (Cabanellas, 2018)

El sindicato, es la unión libre y voluntaria de varias personas, que ejercen la misma profesión u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objetivo de defender una ideológica con base a la defensa de los trabajadores asalariados y subordinados a fin de mejorar las condiciones económicas y sociales. (MACHICADO, 2010)

1.3.3 Características del Sindicato

Permanente. - No se puede crear un sindicato con la particularidad de ser temporal, pues se pretende dentro de ese aspecto que sea de carácter permanente, lo que se lo diferencia de otras agrupaciones.

Tiene como objetivo, la defensa de los intereses profesionales de sus miembros dentro del campo laboral establecido.

Grupo de Trabajadores. – Todas las personas que conforman parte de estos grupos, trabajarán por cuenta ajena.

1.3.4 Principios

1.3.4.1 Principio de Autonomía

El principio de autonomía sindical, es uno de los pilares que constituye un componente imprescindible de la libertad sindical, pues permite que el derecho de asociación, consagrados en diversos instrumentos jurídicos, internacionales y nacionales, a fin de que puedan ejercerse y funcionar libremente para la plena ejecución de los objetivos de las organizaciones de trabajadores, tanto públicos como privados, sin obstáculos ni intromisiones del Estado.

Es por ello, que, dentro de este contexto, se ha postulado y defendido la autonomía sindical, como un derecho humano que propicia el desarrollo socio-laboral de los trabajadores.

Dentro de este particular, el primer instrumento internacional que contempla y regula los derechos que sirven como soporte de una auténtica autonomía sindical, se encuentra contemplado dentro del artículo 3o. del Convenio 87 y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación, ya que tiene como objetivo proteger el ejercicio de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones, frente a los empleadores contra actos discriminatorios y promover la negociación colectiva.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), órgano regular de control de la OIT, establece dentro de sus comentarios, que para garantizar el cumplimiento del artículo 3o, se establecerá la autonomía sindical, en la redacción de estatutos y reglamentos, la legislación no debe ir más allá de regular cuestiones solo de forma, al igual que la elección de sus representantes; condiciones de elegibilidad, pertenencia a la profesión o trabajado; representación de sus miembros, entre otras, los cuales, son derechos de las organización, contemplado en la mayoría de las legislaciones, que deben constar dentro de los estatutos y precisar su aplicación y cumplimiento, sin que las autoridades intervenga o fiscalice el proceso, ya que la intervención de las autoridades sería contraria a lo establecido en las disposiciones del CEACR y estaría afecta la autonomía de proceso. (Informe del Comité de Libertad Sindical 278, caso 1512 párrafo 297)

Un componente importante de la autonomía sindical, es conformada por la administración de las organizaciones, es por ello, que la CEACR, precisa: “El derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar su administración dentro del margen de toda intervención de autoridades públicas o privadas, comprende en particular, de la autonomía e independencia financiera y la

protección de sus fondos propios”, (pág. 124) es por ello que, se requieren que existan estatutos de los sindicatos que contengan disposiciones relativas a las fuentes de recursos, gestión financiera interna y su utilización, así como informes de control externo financiero.

1.3.4.2 Principio de Libertad

El principio de libertad sindical, es un derecho que debe garantizarse dentro de su ejercicio, en el que los Estados permanecen obligados a promoverla dentro de sus compromisos con la OIT, ya que, mediante disposición, establece una serie de contralores específicos y graduales. Estas acciones vinculadas a la promoción de la libertad sindical, se materializan mediante el aseguramiento de las organizaciones de trabajo como las relaciones jurídicas que entablan los trabajadores con sus empleados.

Como lo declara el Artículo 2 del Convenio núm. 87 de la OIT: “El principio de libertad sindical, pertenece al conjunto especial de potestades subjetivas, denominada garantías, cuya titularidad corresponde a la ciudadanía”, es decir, que constituye un derecho humano fundamental, que por ende su titularizada pertenece a todo trabajador, sin distinción alguna.

Citando al Comité de Libertad Sindical de la OIT, establece, que: “El libre ejercicio del derecho a constituir sindicatos y de afiliarse de manera libre y voluntaria a la estructura y composición de estas asociaciones, en la cual se reafirma la importancia de la herramienta de construcción de espacios de integración y participación social, sin dejar de lado su derecho en la Constitución o en los instrumentos jurídicos internacional, como fruto de la historia material de los trabajadores

como movimiento democrático que puede garantizar el desarrollo de los derechos y promover la protección efectiva en todos los ámbitos del derecho laboral tanto del sector público como el privado.

1.3.4.3 Principio de Independencia

La CEACR, hace énfasis a la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1952, sobre la independencia del movimiento sindical, instrumentos que establece:

Cuando los sindicatos deciden, de conformidad con las leyes y las buenas costumbres, y con la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con partidos políticos o llevar a cabo una acción política conforme a la constitución para favorecer la realización de sus objetivos, estas acciones políticas no deber ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o sus funciones.

En conclusión, tanto las legislaciones que vinculen a los sindicatos con partidos políticos, como las que prohíben toda actividad política, son contrarias a la aplicación de instrumentos de la CEACR.

1.3.4.3.1 Independencia ante los partidos políticos.

Los sindicatos, como organizaciones de clase, están orientados por una política la cual no debe confundirse con las posiciones o partidos políticos ajenos a la actividad sindical. Se debe tener en

claro que la lucha sindical, estará conformado por trabajadores que buscan luchar por un fin en común.

La independencia frente a los partidos, no implica que los trabajadores o sindicatos no acepten o coincida en orientación de políticas determinadas por un partido o que estas organizaciones sindicales delimiten políticamente a sus miembros. Los sindicatos, como clase trabajadora deben formarse políticamente para alentar las acciones de éxito.

1.3.4.3.2.- Independencia frente a los empleadores.

Los sindicatos, son representante de los trabajadores, que se encuentran organizados, orientados y administrador por lo mismo trabajadores, por lo cual, no deben ser creados ni dirigidos con el visto bueno de sus patronos.

Se evidencia, que existe influencia de patronos, que muestran interés de someterlos a su interés a través de dadivas o sobornos a sus miembros, por medio de dinero, ascenso, a fin de evitar que se dé la acción. En este sentido, se pretende desvirtuar el movimiento sindical.

Es importante tener en cuenta, que las organizaciones sindicales deben de reconocer que existen derechos y resguardo normativo, lo que no permite injerencia de los patronos en establecer acciones que caigan en engaños y desvíen el propósito de la organización sindical.

1.3.4.3.3- Independencia frente al Estado.

El Estado actual representa los intereses de las clases dominantes y explotadoras. El Estado es una institución que expresa los intereses de la clase propietaria de los medios de producción. Los empleadores aprueban leyes que socavan los derechos sindicales y el estado es responsable de hacer cumplir esas leyes.

La independencia del Estado significa estar alerta a las políticas estatales y gubernamentales que atentan contra los derechos de los trabajadores y de las personas, beneficiando a los empleadores y perjudicando las condiciones de vida digna de todos, condenando tales políticas y, si es necesario, organizando y movilizándolo una respuesta.

Los trabajadores deben ser conscientes de que existen políticas gubernamentales alternativas o populares que en algún momento pueden promover ciertas demandas laborales o de derechos humanos. Se trata de conocer el gobierno y sus planes de desarrollo.

1.3.4.4 Principio de Fuero

Es importante mencionar, que, en relación al fuero laboral, ni la OIT, ni sus órganos de control, se refieren al fuero sindical, esta expresión nace de algunas legislaciones de América Latina, al hacer referencia a la protección de los dirigentes sindicales en el ejercicio de sus actividades estrictamente ligadas a la actividad sindical.

En el Convenio 98, en su artículo 1o, hace referencia a que todos los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto discriminatorio que menoscabe la libertad sindical.

La CEACR, señala que se brindara protección a todos los trabajadores y dirigentes sindicales, contra actos de discriminación antisindical, que son derechos esenciales de sindicación, porque tales actos pueden dar lugar en la práctica a la negociación de las garantías previstas en el Convenio 87.

Es importante destacar, que existen varias legislaciones laborales que otorgan una protección especial a los miembros de la organización sindical, al respecto Ermina Uriarte señala: “Esta protección especial sindical constituye un componente indispensable del derecho a la libertad sindical colectiva, pues de otra suerte sería ilusorio el ejercicio de la actividad sindical, por lo que sería definida como un conjunto de medidas de protección que garanticen un desarrollo normal y eficaz de sus actividad”. (pág. 49)

Pues de este maneral general, se protege a sus dirigentes, en algunos casos, comprende, la estabilidad laboral y protección contra los actos de discriminación, en relación a las actividades o actos que sindicales en apego a la legalidad promoviendo la justicia social.

1.4 Requisitos para la constitución de organizaciones sindicales

La libertad sindical, es uno de los derechos humanos de carácter colectivo, es por ello que, dentro de los principios de libertad sindical, se introduce, que los trabajadores tienen la libertad de agruparse para luchar por los intereses de su clase, sin autorización previa.

Este principio, se encuentra establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, y en los Convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, que garantiza el ejercicio de la libertad y protección del derecho de sindicación. Es por ello, que se establecen requisitos legales y prácticas para la creación de trabajadores en el sector privado, pues si bien es cierto, que las personas que trabajan dentro del sector público gozan de los mismos derechos muchas veces los trámites legales difieren de los aplicados en el sector privado.

Es por ello, que el Estado ecuatoriano, deberá implementar normas internas que faciliten la creación de las organizaciones de trabajadores y ajustar las condiciones nacionales para promover el diálogo y consenso. Es importante recordar el principio consagrado en la Declaración de Filadelfia, que hace mención a la libertad de expresión y asociación de trabajadores, que sin distinción alguna tienen derecho a asociarse y formar parte de las asociaciones.

La doctrina clasifica a los requisitos para conformación de un sindicato, como requisitos de fondo y forma. Los requisitos de fondo, son conocidos como requisitos sustanciales, pues se enmarca en hacer referencia a las personas que lo conforman y el objeto que persiguen.

De acuerdo a lo establecido en la normativa, existen ciertas limitaciones, como la capacidad, nacional, edad y número de trabajadores requeridos para la conformación de organizaciones sindicales.

En cuanto a la capacidad, los trabajadores que vayan a conformar los sindicatos deben ser mayor de 15 años, de acuerdo a la normativa nacional. El artículo 134 y 35 del código de trabajo y el artículo 82 del Código de la Niñez y Adolescencia, disponen:

Art.- 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescente, señala: Que se prohíbe toda clase de trabajo por cuenta propia a menores de quince años.

Art.- 35.-Quines pueden contratar. - Son personas hábiles para celebrar contratos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse, así como los adolescentes que hayan cumplido quince años, tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo.

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo. - Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, de acuerdo a lo previsto en este Código, leyes e instrumentos internacionales.

Así también, respecto a la nacionalidad, no existe en la actualidad, limitación legal respecto a esto, en lo que corresponde al número de trabajadores para la conformación de organizaciones sindicales, es necesario contar con un mínimo de treinta trabajadores, que presten servicios profesionales lícitos a un empleador y que exista relación jurídica entre el trabajador y el empleador.

En el Código de Trabajo, en su artículo 9, recoge la definición del trabajador, que establece: “La persona obligada a prestar servicios”, adicional que los trabajadores que van a constituirse en sindicato, deben prestar sus servicios en la respectiva empresa o laborar en el sector de industria, comercio o agricultura.

Dentro de los requisitos de forma, se establece las formalidades que determina la ley para que puedan adquirir personería jurídica las organizaciones sindicales.

Es por ello, que, para establecer su validez, es necesario establecer su inscripción ante el Registro de Organización de la Dirección General de Trabajo. El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección de Organizaciones Laborales, será el organismo encargado de regular los procesos de registro y funcionamiento de las organizaciones laborales.

Es por ello, que se debe considerar cierta documentación que se encuentra detallada en el Código de Trabajo, en el artículo 443 y en el Acuerdo Ministerial 130 del 21 de agosto del 2023.

Entro los requisitos establecidos para la constitución de las asociaciones profesionales o sindicatos, se debe considera un número no menor de treinta trabajadores, o tres en casos de empleadores, que deberán cumplir los siguientes documentos legales.

1.- Copia del acta constitutiva con las firmas de los concurrentes, en los casos que no supieran firmar dejara impresa la huella digital.

Es importante, que, para constituir un sindicato, los trabajadores interesados, puedan reunirse en Asamblea General, a fin de decidir la conformación de los miembros y levantar en acta constitutiva a sus integrantes. La ley no establece requisitos de la forma en la que debe ejecutarse la Asamblea.

Es importante mencionar, que el Juzgado Quinto de Trabajo de Pichincha, con fecha 8 de marzo del 2012, en el caso de Zambonino Campoverde, en contra de Petroleum Ecuador Cia, Ltda, cita el Dr. Julio Cesar Trujillo:

Que los requisitos de formar, hacen referencia, a que todo acto jurídico por el que deciden constituirse el sindicato, debe contar la reunión de todos los trabajadores y empleadores que deciden constituirlo, la cual tendrá por nombre Asamblea General para constituir un sindicato, en la cual debe levantarse un acta constitutiva que decida la aprobación y que conste la firma de todos los presentes. (Gaceta Judicial. Año CXIII. Seri XVIII, NO. 13. Página 5577)

Una vez constituida, la Asamblea General, se debe notificar al inspector de trabajo, ya que es el primer acto oficial de la directiva provisional, en el que el Inspector de trabajo, al momento de que recibe la notificación, establece la inamovilidad del empleo de los trabajadores, en el que ningún empleador podrá desahuciar ni despedir a ningún trabajador salvo las causas prevista en el art. 171 y previo visto bueno.

2.- Dos copias de las actas, en la ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional.

El acta constitutiva, constituye el primer documento de formalidad del acto, que deja constancia de la primera reunión de la asociación sindical, que deberá contener las siguientes legalidades como: el día, lugar, hora, orden del día, número de participante, sus nombres y apellidos, y las mociones presentadas. También contendrá la designación del secretario/a, y el nombramiento provisional y el nombre que representará a la asociación. (Lopez, 2013, pág. 31)

3.- Proyecto del estatuto.

Los estatutos, constituyen un elemento indispensable al momento de la creación del sindicato, puesto que incluye el régimen jurídico del sindicato.

De acuerdo a lo determinado en el artículo 447, del Código de Trabajo, el estatuto, deberá contener los siguientes elementos:

- Denominación social y domicilio del sindicato.
- Representación legal.
- Forma de organizar la directiva, número, denominación, duración, deberes, responsabilidades, atribuciones, requisitos para ser elegidos, causales de remoción y su procedimiento.
- Obligaciones y derechos de sus miembros.
- Condiciones para admitir nuevos miembros.

Procedimiento para fijación de cuotas o contribuciones ordinarias o extraordinarias.

Sanciones disciplinarias.

Frecuencia mínima de reuniones de Asamblea General, ordinaria y extraordinarias.

Fondos sindicales

Prohibiciones al sindicato.

Causales de liquidación o extinción del sindicato.

Y demás obligaciones determinadas que decidan resolver la asamblea.

De acuerdo a lo establecido en el art. 453, del Código de Trabajo, determina que el proceso de organización y designación de directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha que el Inspector de Trabajo hubiere notificado. En los casos del que el Ministerio de Trabajo, no hubiere procedido al registro, el tiempo se extenderá cinco días, una vez aprobado, la directiva provisional debe registrarlos.

4.- Nomina de la directiva provisional.

Se deberá presentar, 2 copias legibles de las cédulas de todos los socios fundadores que constituyen la organización. La nómina debe contar todos los nombres completos, cédulas.

El inspector de trabajo, procederá a notificar al empleador, solo con fines informativos, en las cuales se debe adjuntar dos ejemplares de los cuales uno permanecerá en el Ministerio de Relaciones Laborales y otro se remitirá al interesado en el término de veinte y cuatro horas.

Ya que el empleador, puede impugnar la constitución de la organización sindical, en un término no mayor a veinte cuatro horas de haber sido notificado únicamente en casos de que los firmantes no laboren en la empresa, hecho que debe estar debidamente probado. La impugnación se resolverá en 72 horas.

5.- Nomina de los miembros que constituye la organización laboral.

6.- Certificado de Talento Humano

Este certificado de talento humano, aplica solamente a las entidades del sector público, en el que el departamento del Talento Humano, establece que los suscriptores se encuentran aparados por el régimen del Código de Trabajo.

Una vez ingresada la documentación, corresponde la revisión por parte del Ministerio de Trabajo, en el que revise el estatuto, ya que, si presenta observaciones debe ser notificadas en el término de 72 horas de ingresada la documentación, así mismo la asociación deberá contestar en el término de 10 días.

Subsanadas las observaciones, el Ministerio dispondrá el registro de la Organización Sindical, en la Dirección Regional de la Jurisdicción que corresponda, en el plazo de 30 día, contados desde la fecha de ingreso de la documentación, con este registro el sindicato obtiene personería jurídica.

1.5 Legislación Comparada

México

México, es el país de referencia frente a la creación de las bases del constitucionalismo social, que enmarca el derecho del trabajo a las relaciones laborales. Desde el año 1917, fue la primera constitución que permeaba lo social, antes que la propia Organización Internacional del Trabajo que se dio en el año de 1919, donde se presencié dos momentos históricos del derecho laboral, estando vigente los diversos convenios de la OIT y convenios relativos a los negocios colectiva, ubica al país para tener un marco de justicia laboral, con reformas constitucionales al reconocido artículo 123 en sus apartados, el nacimiento de una nueva legislación laboral secundaria como lo es la Ley Federal del trabajo, que transformo a las instituciones creadas además a los procedimiento de resolución de conflictos y a la seguridad social.

En México, el derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido como figura jurídica de rango constitucional, dentro del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dentro de sus estructura formal, el ordenamiento mexicano del trabajo, reglamenta el derecho a la libertad sindical con base a los principios constitucionales comprendidos en el apartado A fracción XVI y apartado B fracción X, ambos del artículo 123 y en aplicación supralegal o supranacional se suma las bases del Convenio 87 y Convenio 98 de la OIT.

Se reconoce formalmente en México, sus dos perspectivas principales de la libertad sindical:

- 1.- Como derecho individual de los trabajadores.
- 2.- Como derechos colectivos.

En cuando a los derechos de los trabajadores y de sus agrupaciones sindicales, se reconoce dentro del sistema mexicano la facultad que tiene todo trabajador de constituir sindicatos, sin autorización previa de ninguna autoridad, de conformidad al artículo 357 de la LTF, que establece: “ Los trabajadores, sin distinción y autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes” (pág. 96), es decir que pueden afiliarse a estas, con la sola condición de observar sus estatutos.

Continuando dentro de la misma línea, la LFT, en relación a los sindicatos, establece su clasificación por rama de actividad, en la que establece dentro de su artículo 360: “Los sindicatos puede ser: Industriales, formados por trabajadores que presten sus servicios en empresas de rama industrial y Nacional de industria, formados por trabajadores que presten servicios dentro de una o varias empresas de rama industrial, instaladas en dos o más entidades Federativas.

En México, el contrato colectivo de trabajo, busca establecer un equilibrio dentro de los factores de producción, de tal manera que la circunstancia económica de unas empresas, establezcan condiciones adecuadas a las necesidades de sus trabajadores, al igual que en los contratos-ley, que son en su mayoría por rama de industria, la existencia valida y colectiva de un contrato colectivo,

determina que nazca la presunción de que exista un equilibrio entre las relaciones laborales de esa índole.

El contrato colectivo, establece el elemento normativo y su cubierta que es la garantía de eficacia del derecho, dentro de las cuales, se establece las causas para su terminación, que se reducen, en el mutuo consentimiento, causas de terminación convenidas por las partes, vencimiento del término estipulado y la terminación de obra para la cual fue contratado.

Argentina

Dentro de la Constitución de la Nación Argentina, la cual ha sido reformada en varias ocasiones, siendo una de sus últimas reformas producidas en 1994, abarca e incluye capítulos sobre la declaración de derechos y garantías en materia de trabajo, es por ello que dentro del artículo 14, establece las siguientes disposiciones: El trabajo establecerá la protección de las leyes que aseguren al trabajador, condiciones dignas y equitativas, jornadas limitada; descansos y retribución justa”, es decir, garantizar el control y protección del empleado público y privado, contra cualquier acción de despido arbitrario, frente a las organización sindicales libres y democráticas.

Se asegura, que los gremios puedan concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a conciliación y el derecho de huelga, en donde los representantes sindicales, gozaran de garantías necesaria para el cumplimiento de su gestión. El estado otorgara, beneficios de seguridad social, que serán de carácter integral e irrenunciables, esta ley establecerá la segura social obligatoria a cargo de las entidades nacional o provinciales con autonomía financiera, administradas por los interesados con participación del Estado.

La constitución y la legislación laboral, prevé la libertad de asociación y permiten a los trabajadores a unirse y conformar sindicatos, este derecho se encuentra regulado en la Ley de Asociaciones Sindicales N 23.351, en el que se establece, que el derecho a afiliarse a un sindicato es válido una vez que la persona llega a los 14 años. (Constitucion de la Republica Argentina , 1989)

Colombia

En la Constitución política de 1991, se consagro por primera vez el derecho de asociación sindical, el cual se ha ido desarrollando en diferentes normas legales, su garantía y protección, en el que se reconoce como tal, el alcance y avance no solo dentro de la jurisprudencia colombiana sino también internacional.

Dentro de lo expuesto, el doctrinario (Domingo Campos), dentro de su obra Derecho Laboral Colombiano, nos define, al derecho de asociación sindical, como: “La facultad que tiene todos los miembros para poner su capacidad al servicio de una causa o fin común”, en el que se conoce a estas asociaciones de trabajo como sindicatos que de acuerdo a la naturaleza de actividades persiguen un fin común.

El estado colombiano, garantiza la organización de la república unitaria, descentralizada con autonomía de sus entidades, mediante el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en prevalecer el interés general.

Dentro de la (Constitucion Política de Colombia), reformada de 1991, en su artículo 38-39, establece; “El derecho a la libre asociación y el desarrollo de la actividad sindical, así como el derecho de los trabajadores de constituir sindicatos, su reconocimiento jurídico se producirá con la inscripción simple del acta”. Por lo cual, se establecerán las garantías necesarias para su cumplimiento.

En Colombia, la libertad sindical, actúa de forma mixta, en principio se aplica la libertad sindical positiva, de conformidad con el artículo 379, literal b del Código Sustantivo del Trabajo-CST, que constituye que la organización, no puede obligar a los trabajadores a ingresar o retirarse, sino que es una acción libre y voluntaria.

Dentro de los artículos 471 y 472, del mismo cuerpo jurídico, se extiende la Convenio colectiva a terceros no afiliados a la organización, la exigencia de pagar cuotas ordinarias sindicales, lo cual sería una asociación sindical negativa. El comité de Libertad Sindical, no comparte este tipo de disposiciones, siempre y cuando están no hayan sido acordadas y pactadas por las partes, por lo que, si no, sería un acto contrario a las disposiciones legales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, determina que Colombia, representa uno de los casos más graves de violación de libertad sindical, en especial respecto a la garantía de los derechos civiles básicos.

Dentro del informe número 250, se señaló: “Que Colombia se encuentra dentro de los casos más graves de violación laboral, en el que se recalca el alto grado de impunidad ante las condiciones normales de existencia que impiden el pleno ejercicio de las actividades sindicales (Organización de Estados Americanos, 1993). Aunque se encuentren consagrados en la Constitución política, continúa siendo un objeto de restricciones impuesta dentro del sector laboral privado y público por lo que se considera un incumpliendo normativo en el tratamiento de las organizaciones sindicales.

Es por ello, que a pesar de que los derechos de contratación colectiva y de huelga aparecen consagrados en la Constitución Política, continúan siendo objeto de restricciones impuestas a lo que se considera como servicio público, cuando el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que la limitación a este solo es viable respecto a los servicios esenciales, o sea, aquellos cuya suspensión puede poner en peligro la seguridad o la vida de la población (OIT, 2006).

Chile

La Constitución Política de la República de Chile, determina en el artículo 169, que las organizaciones sindicales, son tanto para empleadores como para trabajadores. En el mismo cuerpo legal, en su artículo 201, clasifica a las organizaciones sindicales en: empresas de trabajadores independientes y sindicatos de trabajadores transitorios.

Continuando con la misma línea, en el mismo cuerpo legal, en el artículo 208, establece que podrá hacerse después de la actividad de la respectiva empresa y que debe depositar sus estatutos en la inspección de trabajo, esta legislación reconoce tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público, de cualquier naturaleza, que podrán constituirse, sin autorización previa.

Las organizaciones sindicales, podrán constituirse en federaciones y confederación y contemplara las garantías consagradas en la legislación, en la que establecen que no podrán ser despedidos ni sancionados de conformidad con los artículos 229, 230 y 258.

De acuerdo con el artículo 323, establece que se podrán ejecutar acciones de negociación a través de arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación, durante la huelga o cierre temporal de la empresa. El arbitraje, será voluntaria y cuyo compromiso deberá ser por escrito y en el que se considera el procedimiento para designar al árbitro, dicha información debe enviarse para aprobación de la Inspección de Trabajo dentro del plazo de 5 días a partir de sus suscripciones, el proceso será fijado libremente por las partes.

El artículo 279, consagro la negociación colectiva, como un mecanismo para solucionar conflictos colectivos y la prohibición en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa nacional, así como el derecho a la huelga. La negociación se realizará por arreglo directo a través de la mediación y arbitraje. De igual manera establece la incorporación de contenido de instrumentos internacional en sus decisiones para la protección y garantía de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación, tiene un enfoque cualitativo, ya que se utilizaron herramientas de investigación jurídica, como fuente de recopilación documental, en el que se revisó doctrina, jurisprudencia, convenios tanto nacional como internacional, y criterios profesionales expertos en materia derecho laboral sindical, que permiten, establecer la situación jurídica actual, sobre la protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la conformación de organizaciones sindicales de en la Ciudad de Guayaquil periodo 2022.

Se aplico un enfoque cualitativo, debido a la naturaleza de la investigación, que de acuerdo a Rapley (2024) establece: “Este enfoque trata de desgranar como las personas, contribuyen entre sí, a la construcción de un mundo a su alrededor, a través de sus experiencia, interacciones y documentos de su naturaleza”.

Se analizo, el ambiente doctrinal y jurisprudencial respecto a las disposiciones y tratados internacionales contenidas en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo y demás cuerpo normativo, permitiendo determinar la deficiencia de los derechos sindicales de los trabajadores y la escasa protección laboral y vulneración de derechos.

2.2 Tipos de investigación empleados

2.2.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva, se utiliza para recopilar datos e información sobre las características, aspectos y dimensiones de la estructura y comportamiento del fenómeno de estudio, que comprende la colección de datos para probar o responder preguntas concernientes a la situación de estudio. (Nieto, E, 2018)

Por lo que, la investigación descriptiva, permitió un mayor enfoque en las características, factores, principios y disposiciones jurisdiccionales de las organizaciones sindicales de trabajadores, las cuales nos permiten conocer y verificar la realidad jurídica y el cumplimiento de la normativa y la aplicación de los principios de derecho laboral de los trabajadores, así como el escenario de las disposiciones que regulan la conformación y libertad sindical en el Ecuador.

2.2.2 Investigación Exploratoria

Este nivel de investigación, procura un avance del conocimiento, con el propósito de precisar mejor un problema de investigación lo que permite la reconsideración de distintos aspectos, por lo que sus resultados contribuyen a una visión aproximada. (Cauas, D., 2015)

Por lo que, para la ejecución, del presente trabajo de investigación, se empleó esta técnica de investigación, a fin de indagar acerca de la problemática de la protección y reconocimiento de los

derechos de los trabajadores, para conformar asociaciones sindicales, reconocidos por la Constitución dentro del marco del derecho al trabajo en específico en la ciudad de Guayaquil periodo 2022, a fin de examinar no solo la jurisprudencial nacional sino también internacional.

2.3 Periodo y lugar donde se desarrollará la investigación

El periodo y lugar en donde se desarrollará la investigación, será la Cuidad de Guayaquil, dentro del periodo 2022, en el que se ha tenido que investigar, estudiar todo su periodo hasta la actualidad, a fin de comprender su impacto.

2.4 Universo

En el proceso de revisión de datos estadístico, se tomó como población a los trabajadores de la Cuidad de Guayaquil, del sector público y privado, entendiéndose como población el objeto de estudio que tiene en común criterios de especificación los cuales se pretende estudiar. (Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D.)

2.5 Muestra

Se tomo como muestra dentro del presente trabajo de investigación, a abogados expertos en materia sindical dentro del sector público como privado, los cuales a través de entrevista aportaron con su criterio y experiencia sobre las organizaciones sindicales, cumplimiento de la normativa, la protección de los derechos de los trabajadores y aplicación de los principios.

2.6 Métodos empíricos empleados

2.6.1 Observación

Con base al método de observación, se pudo identificar el comportamiento en el cumplimiento de la legislación ecuatoriana, así como el comportamiento de los trabajadores en el impacto de la afectación de sus derechos, en el que se evidencia un ambiente de incertidumbre sobre que pasara o si podrán continuar laborando, así como la violación de la libertad de asociación.

2.6.2 Entrevistas

A fin de complementar la información obtenida, a través de los procesos implementados en el presente trabajo de investigación, se implementó, entrevistas como técnica de utilidad para la investigación cualitativa con el fin de recabar datos.

Es por ello que se, realizo entrevista a dos abogados, expertos y profesionales del derecho, los cual, a través del desarrollo de la entrevista, aportaron un amplio criterio respecto a su experiencia sobre la constitucionalidad y políticas laborales, factibilidades de las autoridades de trabajo respecto a la legalización de las organizaciones de trabajo, y la afectación de los derechos de los trabajadores sindicales.

2.6.3 Cuestionario

También, se realizó un cuestionario con cinco preguntas entre abiertas y cerradas, a treinta trabajadores tanto del sector público como privado, que han pertenecido a asociaciones sindicales, mismo que a raíz de su experiencia proporcionarán desde su perspectiva, la aplicación de los derechos reconocidos de libertad de asociación sindical a nivel nacional como internacional y la prevalencia de los derechos de los trabajadores sindicales y la afectación pertenecer a estas organizaciones.

2.7 Métodos estadísticos

A partir de los criterios recopilados por expertos, trabajadores en la materia, se aplicó el método estadístico, con la finalidad de procesar, manejar y sintetizar los datos cualitativos de la investigación.

Estos datos, se cuantificaron de tal forma, permitan determinar cual es el criterio entre los especialistas sobre la situación jurídica actual, sobre la protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la conformación de organizaciones sindicales.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Resultados de la entrevista

Se realizaron entrevistas a dos profesionales del derecho con amplia trayectoria y experiencia laboral, con la finalidad de recopilar su criterio jurídico, en base a su práctica diaria y conocer su postura sobre la constitucionalidad y base de las organizaciones sindicales de trabajadores.

Las preguntas que fueron planteadas a los entrevistados, son las siguientes:

- Con base a sus años de experiencia en la rama laboral que criterio tiene acerca de la conformación de organización sindicales de trabajadores y los principios que rigen estas organizaciones.
- En su opinión ¿Por qué considera es importante la libertad sindical y de asociación?
- Apoyándose en sus años de experiencia con las organizaciones sindicales, ¿Cuáles considera usted que son las principales causas para la conformación de sindicatos en la actualidad?
- En su opinión ¿considera que, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y las figuras jurídicas existente, se cumple por parte de los empleadores la garantía, protección y derechos de los trabajadores?

- ¿Con base a sus años de experiencia, considera usted que existen suficientes garantías y protección para los trabajadores sindicales y que recomienda para que no se vulneren sus derechos?

Las respuestas por los entrevistados a las preguntas anteriormente detalladas, fueron las siguientes:

Entrevista 1: Mgtr. Cesar Armando Peña Moran
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

- Con base a sus años de experiencia en la rama laboral que criterio tiene acerca de la conformación de organización sindicales de trabajadores y los principios que rigen estas organizaciones.

Parte del respeto de los derechos laborales es la conformación de una organización sindical, y que los mismos deben regirse bajos los principios de irrenunciabilidad de sus derechos, buena fe; y, el principio protector.

- En su opinión ¿Por qué considera es importante la libertad sindical y de asociación?

Debemos de entender como libertad sindical, es parte de los derechos humanos, y asociarse es un derecho universal, que rige nuestra sociedad, como ente de control, de organizarse.

- Apoyándose en sus años de experiencia con las organizaciones sindicales, ¿Cuáles considera usted que son las principales causas para la conformación de sindicatos en la actualidad?

Considero que a raíz de la dolarización se llegó al extremo que poco a poco los entes sindicales comenzaron a resquebrajarse, no debemos olvidar que posterior llegaron a entrar en vigencia las famosas leyes “troles”, luego, con los cambios de gobiernos los denominados “mandatos”, entra una nueva Constitución (2008), que propende la protección de los derechos del trabajador, pero con el tema “pandemia”, entró en vigencia una nueva ley, en materia laboral, que a pesar de haberse declarado terminado el problema salud, aún persiste su aplicación en muchas empresas.

Por ende, esto propende a que los trabajadores nuevamente se organicen, y tenemos un claro ejemplo el caso CNEL, quien los empleados han presentado una acción de protección, a fin de que se le restablezcan sus derechos de “utilidades”, a pesar de ser una entidad pública – mixta, y están organizándose para que el reclamo de retroactivos con la entrada en vigencia de un nuevo contrato colectivo, que aún está en discusión ante las autoridades de trabajo.

- En su opinión ¿considera que, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y las figuras jurídicas existente, se cumple por parte de los empleadores la garantía, protección y derechos de los trabajadores?

La garantía de protección está como parte de las garantías constitucionales que determina nuestra ley suprema, el problema radica es en su respeto irrestricto, por ello considero que los trabajadores deben agruparse y reclamar con el respeto debido, su aplicación.

- ¿Con base a sus años de experiencia, considera usted que existen suficientes garantías y protección para los trabajadores sindicales y que recomienda para que no se vulneren sus derechos?

En base a mi experiencia, no existe el respeto y resguardo a la protección de estos derechos, y cada frente sea este gremial o empresarial, deben exigir a su aplicación y respeto de acuerdo a lo establecido en los instrumentos internacionales de la OIT y la jurisprudencia del Ecuador.

Entrevista 2: Ab. Víctor Antonio Atocha Morales
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

- Con base a sus años de experiencia en la rama laboral que criterio tiene acerca de la conformación de organización sindicales de trabajadores y los principios que rigen estas organizaciones.

El objetivo de la conformación de las Centrales Sindicales de trabajadores es el promover, exigir de forma individual y colectiva ante las autoridades competentes las garantías Constitucionales para el cumplimiento del ejercicio de los derechos, de los trabajadores.

- En su opinión ¿Por qué considera es importante la libertad sindical y de asociación?

La importancia de la libertad Sindical y de Asociación, conlleva al fortalecimiento de las organizaciones y estar pendiente de la defensa del ejercicio de los derechos de sus socios.

- Apoyándose en sus años de experiencia con las organizaciones sindicales, ¿Cuáles considera usted que son las principales causas para la conformación de sindicatos en la actualidad?

La defensa de la garantía del ejercicio de sus derechos.

- En su opinión ¿considera que, dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y las figuras jurídicas existente, se cumple por parte de los empleadores la garantía, protección y derechos de los trabajadores?

No, lastimosamente, es inexistente y se evidencia un abuso de poder por parte del empleador y faltas en el reconocimiento de sus obligaciones, ya que es una acción que ha sido catalogada como negativa, perdiendo con los años el fin por el que se crean, que es defender los derechos de los trabajadores y buscar mejoras laborales. Por lo que en mi experiencia concierne, los sindicatos son una herramienta de lucha, donde mejora uno y mejoran todos.

Es por esto que el juego entre los trabajadores sindicales vs el empleador va a depender mucho de quien este en el Gobierno, si quienes están en estos puestos son pro empresa, nunca va a existir la protección de los trabajadores frente a sus derechos y garantías que se encuentra protegidas a través de la jurisprudencia no solo nacional sino también internacional.

- ¿Con base a sus años de experiencia, considera usted que existen suficientes garantías y protección para los trabajadores sindicales y que recomienda para que no se vulneren sus derechos?

No, existen pocas empresas privadas e incluso públicas dónde permitan la organización de los trabajadores en Sindicatos y si las hay son pocos los afiliados a dichas organizaciones, por la poca protección a los derechos como trabajador.

3.2 Resultados de los cuestionarios

Las preguntas que fueron planteadas en el cuestionario, son las siguientes:

- ¿Cree usted que dentro de las empresas se incentiva a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores?

- ¿Cómo trabajador conoce usted sobre los tratados internacional a los que se encuentra sujeto Ecuador en el que se encuentra regulados la libertad de asociación sindicales y la protección de los trabajadores?

- ¿Considera usted que existen mecanismo ágiles para la conformación de organizaciones sindicales en el Ecuador a fin de garantizar su ágil conformación?

- ¿Cree usted que existen violaciones de los empleadores a lo estipulado en la jurisprudencia tanto nacional como internacional y que debería ser sancionados?

- ¿Cómo trabajador que considera usted que pueden hacer las empresas para incentivar y defender la libertad sindical y de asociación de sus trabajadores?
 - a. Respetar el derecho a la conformación de sindicatos y afiliarse sin temor ni intimidación a represalias.
 - b. Elaborar y ejecutar políticas y procedimientos no discriminatorios para las organizaciones sindicales y su actividad laboral.

c. Proponer la elaboración de convenios colectivos eficaces.

Los resultados de los cuestionarios fueron los siguientes:

Pregunta 1.- ¿Cree usted que dentro de las empresas se incentiva a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores?

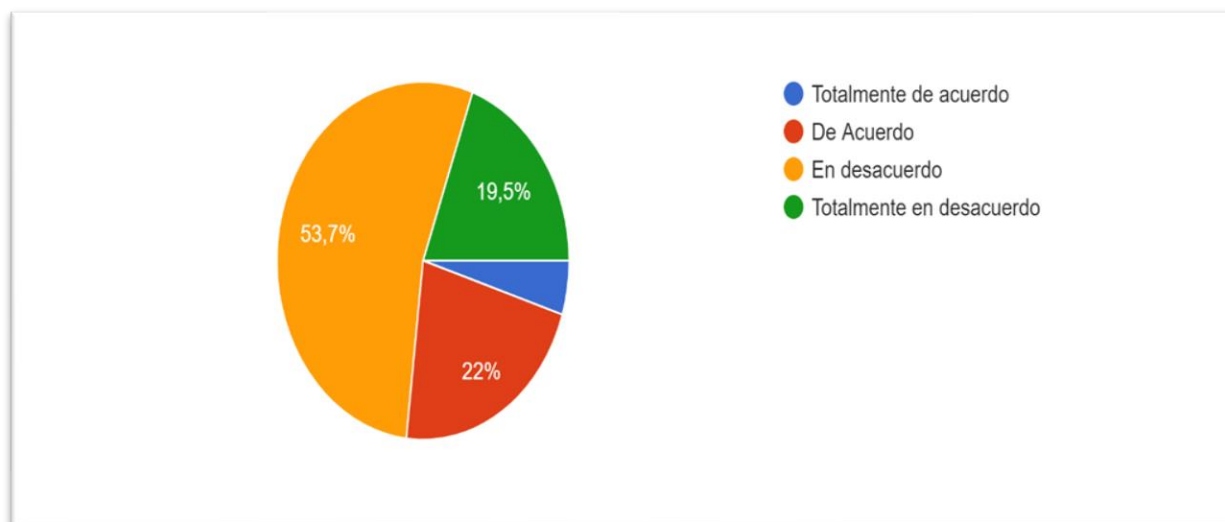


Diagrama 1: Respuesta a la pregunta 1 del cuestionario ¿Cree usted que dentro de las empresas se incentiva a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores?

En la pregunta número tres, el 53,7% de los encuestados, indicaron que se encuentran en desacuerdo, que las empresas no se incentivan a la conformación de organización sindicales de trabajadores, al igual que el 22%, el 19,5 establecen que se encuentran totalmente en desacuerdo.

Pregunta 2.- ¿Cómo trabajador conoce usted sobre los tratados internacional a los que se encuentra sujeto Ecuador en el que se encuentra regulados la libertad de asociación sindicales y la protección de los trabajadores?

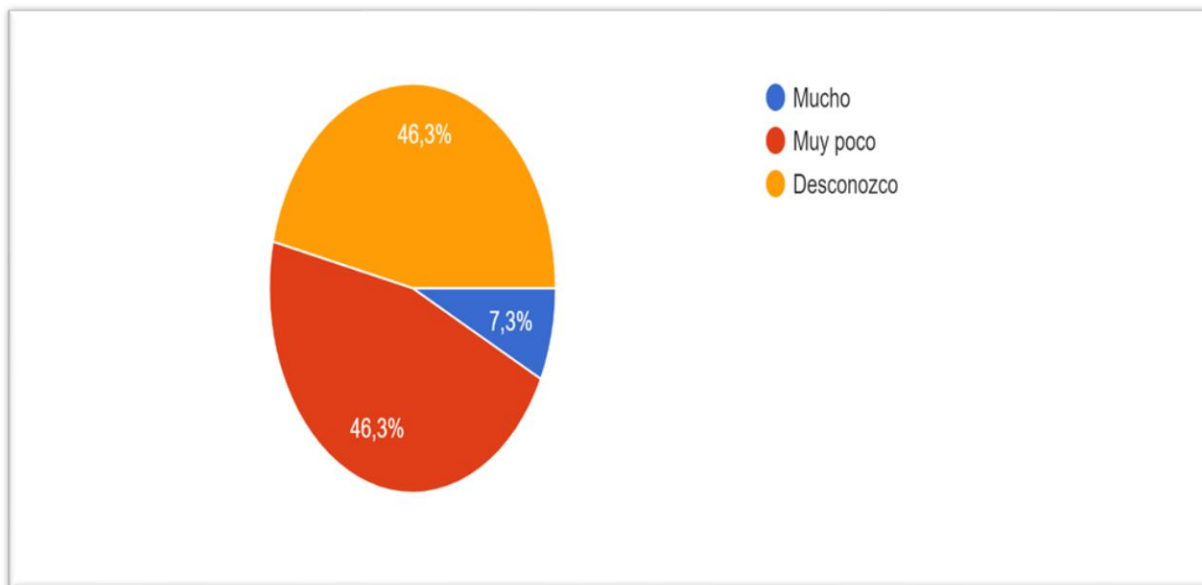


Diagrama 2: Respuesta a la pregunta 2 del cuestionario ¿Cómo trabajador conoce usted sobre los tratados internacional a los que se encuentra sujeto Ecuador en el que se encuentra regulados la libertad de asociación sindicales y la protección de los trabajadores?

En la pregunta número tres, el 46,3% de los encuestados, indicaron desconocer sobre los tratados internacionales que se encuentra sujeto el Ecuador, a fin de garantizar la regulación de la libertad de asociación sindical y protección de los trabajadores, mientras el 7.3% si conoce sobre esto.

Pregunta 3.- ¿Considera usted que existen mecanismo agiles para la conformación de organizaciones sindicales en el Ecuador a fin de garantizar su ágil conformación?

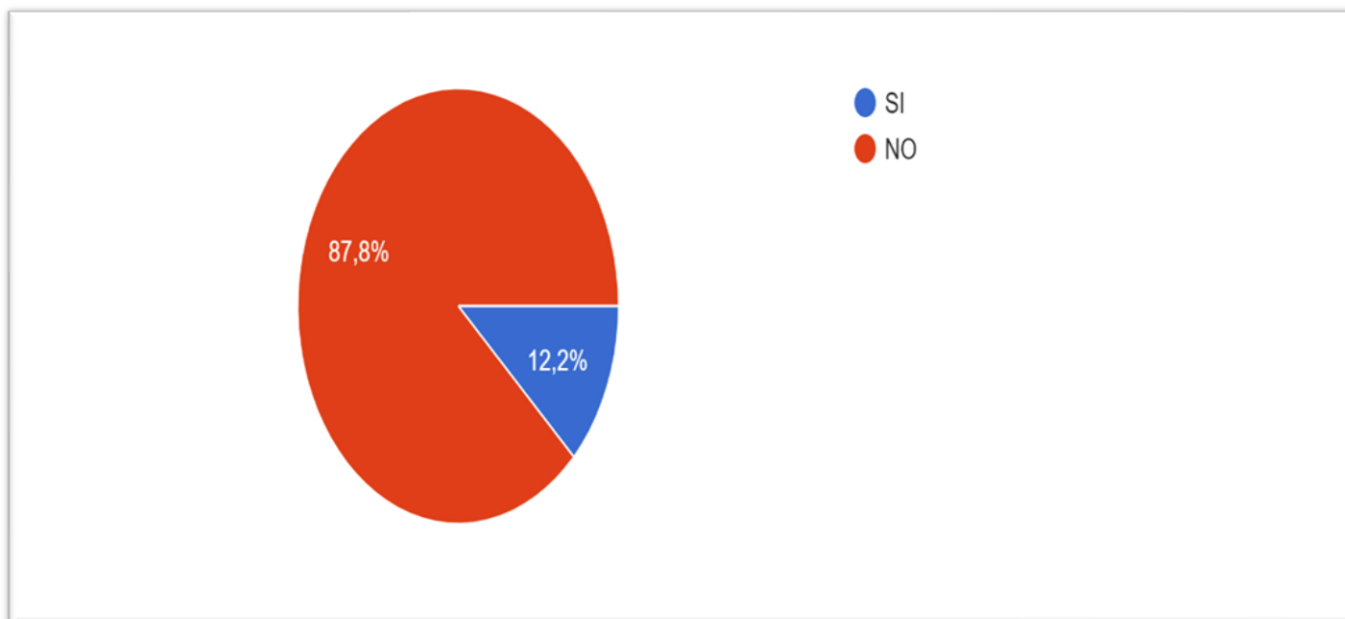


Diagrama 3: Respuesta a la pregunta 3 el cuestionario ¿Considera usted que existen mecanismo agiles para la conformación de organizaciones sindicales en el Ecuador a fin de garantizar su ágil conformación?

En la pregunta número tres, el 87,8,2% de los encuestados, consideran que no existen mecanismo agiles establecidos por el Ministerio de Trabajo, para la conformación de organización sindicales en el Ecuador, mientras que el 12,2% considera que si existe.

Pregunta 4.- ¿Cree usted que existen violaciones de los empleadores a lo estipulado en la jurisprudencia tanto nacional como internacional y que debería ser sancionados?

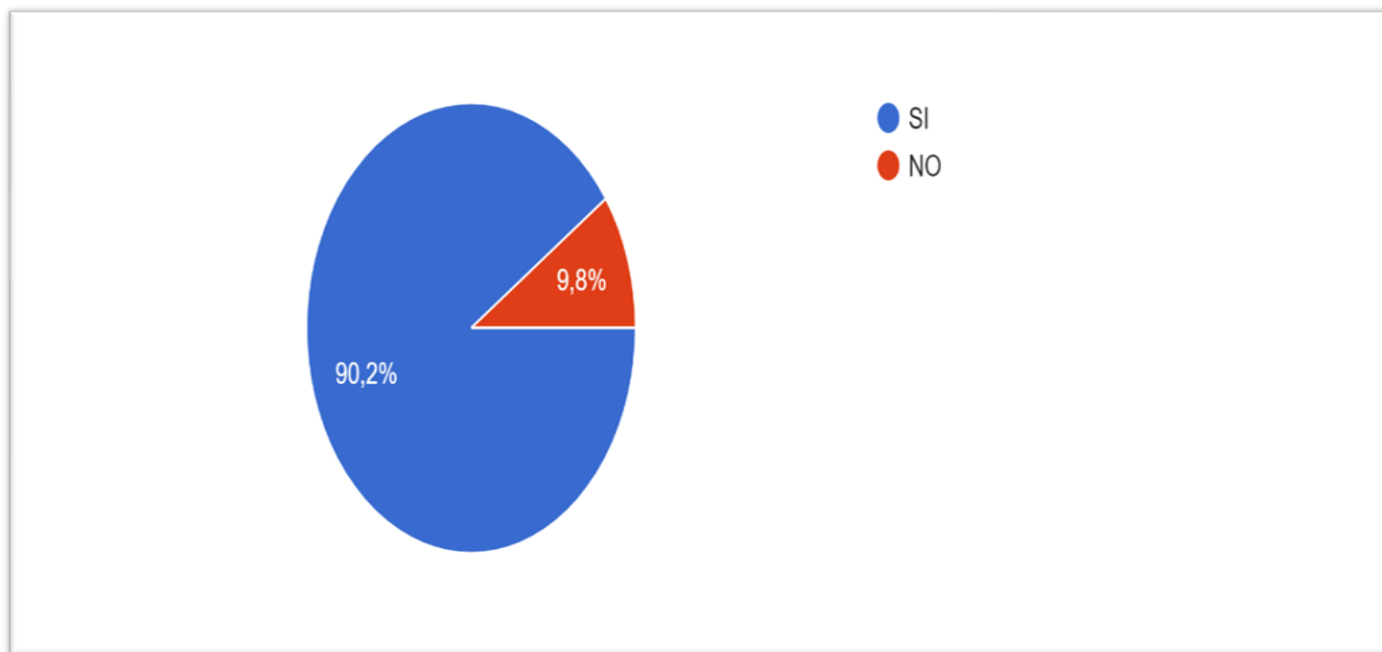


Diagrama 4: Respuesta a la pregunta 4 del cuestionario ¿Cree usted que existen violaciones de los empleadores a lo estipulado en la jurisprudencia tanto nacional como internacional y que debería ser sancionados?

En la pregunta número cuatro, el 90,2% de los encuestados consideran que existen violación de los empleados a lo estipulado en la jurisprudencia nacional como internacional y que debería establecerse sanciones a los empleadores, mientras que el 9,8% considera que no existe vulneración.

Pregunta 5.- ¿Cómo trabajador que considera usted que pueden hacer las empresas para incentivar y defender la libertad sindical y de asociación de sus trabajadores?

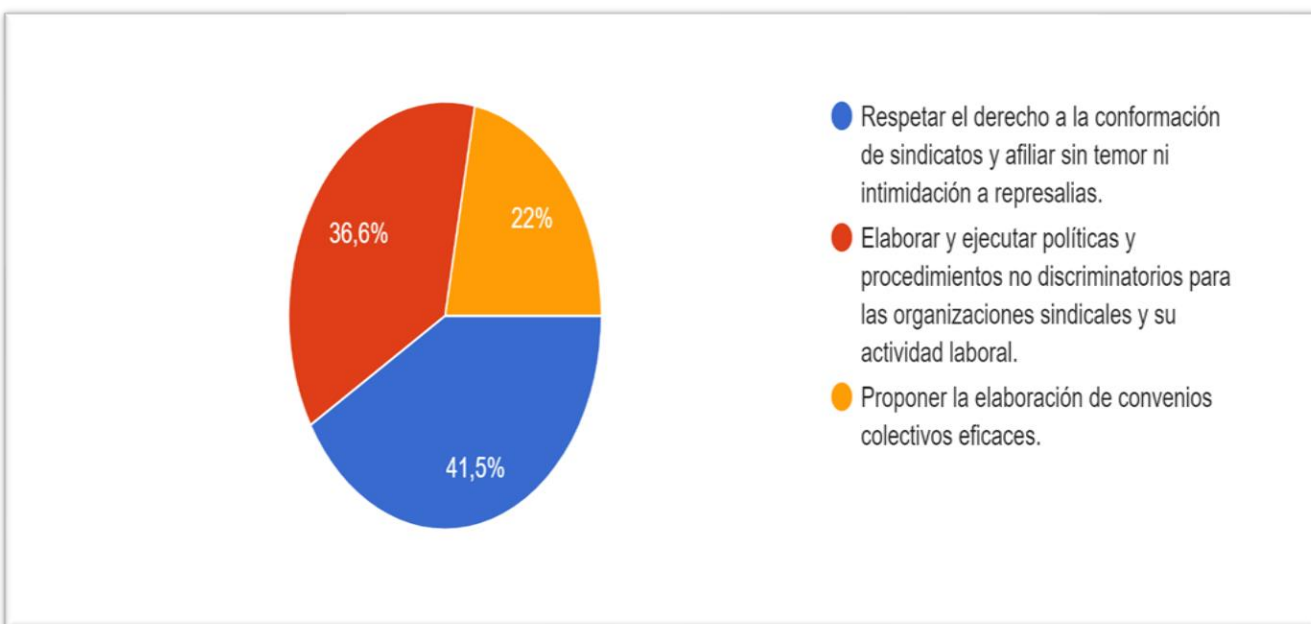


Diagrama 5: Respuesta a la pregunta 5 del cuestionario ¿Cómo trabajador que considera usted que pueden hacer las empresas para incentivar y defender la libertad sindical y de asociación de sus trabajadores?

En la pregunta número cinco, el 41,5% de los encuestados, consideran que se deben de respetar el derecho a la conformación de organizaciones sindicales de trabajadores, en el que puedan filiarse sin temor a represalia ni intimidación, mientras que el 36.6% considera la elaboración de políticas y procedimientos no discriminatorios para las organizaciones sindicales y su actividad laboral. El 22%, considera proponer la elaboración convenios colectivos eficaces.

3.3 Análisis de Resultados

De los resultados de las encuestas y las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, de forma general, puedo determinar que tanto los encuestados como los entrevistados determinan que es inexistente el incentivo por parte de las empresas tanto públicas como privadas la conformación de las organizaciones sindicales de trabajadores.

La postura de los entrevistados, frente a las organizaciones sindicales, es que existe una vulneración de los derechos de los trabajadores, al ser inexistente la aplicación de las garantías laborales y .la protección hacia el trabajador, ya que existe una desconfianza de los grupos de empleadores frente a los sindicatos, busca su eliminación y desintegración por los antecedentes negativos que han marcado históricamente a estos grupos.

Es importante determinar, que la conformación de organizaciones sindicales, como lo menciona uno de los entrevistados, es crear herramientas donde no solo una mejora sino todos en conjunto., en el que se vulnera el principio de libertad de asociación.

Entendiéndose, que el propósito de los elementos jurídicos y normativos, es proteger dentro del marco constitucional los aspectos generales y especiales que tiene los trabajadores a asocairarse y de defender sus derechos y garantizar los principios de buena fe, protección e irrenunciabilidad, lo cual no puede ser un ancla para el progreso de estas organizaciones ni vulnerar los principios consagrados en la constitucional y los principios reconocidos a través de los tratados internacionales.

CAPITULO IV: PROPUESTA

4.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Implementar herramienta de constitución, aprobación de estatuto, registro de directiva, ingreso y exclusión de miembros, reforma de estatuto y aprobación en línea de las organizaciones sindicales de trabajadores, con la finalidad de establecer un proceso simplificado de constitución y registro utilizando la página del Ministerio de Trabajo, el cual deberá mantenerse abierto de forma permanente e ininterrumpida.

4.2 JUSTIFICACIÓN

La propuesta se justifica, en que no existen mecanismos, en donde se pueda conformar organizaciones de trabajadores de manera ágil, por lo que, en la actualidad, el Estado, tiene la obligación constitucional y legal establecida en el Código de Trabajo, y al ser estado miembro de la Organización Internacional de Trabajadores, se pone en evidencia que no existe un fomento, aplicación de los tratados internacionales, por lo que se obliga a esta modernización para que los trabajadores, tenga una vía ágil y expedita para neutralizar todos los procesos de sus organizaciones sociales.

4.3 OBJETIVO

Elaborar y presentar una propuesta efectiva de reforma para garantizar la conformación de organización sindicales de trabajadores a través de mecanismos en línea, a fin de otorgarles, herramientas ágiles y procesos simplificados, para garantizar el derecho de asociación de los

trabajadores de toda clase, a fin de adaptarnos a la realidad actual del trabajo a raíz de los nuevos mecanismos y evitar la vulneración de derechos.

Es importante recordar que el Estado ecuatoriano, está llamado a cumplir los preceptos en mejora de los procedimientos legales, modificar o de adecuar la legislación nacional, a fin de garantizar y proteger los derechos y el orden público.

4.4 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios directos, serán los trabajadores tanto del sector público como privado, pero también existirán beneficiarios indirectos, serán todo el sector laboral, ya que si se construye una organización bien estructurada buscare la defensa de los derechos de los trabajadores pero en aras garantizar la paz laboral junto con el empleador, para que los establecer reuniones de trabajo con los representante de las organización y buscar soluciones prácticas y gozar de mecanismo y herramientas necesaria a su alcance a fin de mejorar y fortalecer el sistema interno, en cuanto al cumplimiento de garantizar los derechos y principios de los trabajadores dentro del territorio.

4.5 FACTIBILIDAD

La implementación de herramientas virtual, es factible, ya que, de acuerdo a la legislación nacional, se tiene como objetivo disponer de la optimación de tramites, regular su simplificación con el fin de facilitar la relación entre las personas naturales o jurídicas y entre las Entidades del estado, con el fin de garantizar el derecho de las personas de contar de acuerdo al artículo 314 de

la Constitución de la República dispone que los servicios que brinde el Estado deben responder a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad.

Estableciendo el control de la acción, en base a los principios y reglas a fin de cumplir con el correcto y debido proceso, adicional de la responsabilidad primordial del Estado, en mejorar continuamente los procesos a fin de adaptarnos a la realidad actual del trabajador, que entrañen al mejoramiento social, económico y de defensa de sus intereses.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1- CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas del presente trabajo de investigación, son las siguientes:

- Del análisis efectuado de la legislación en los instrumentos normativos, Constitución de la República del Ecuador y Código de Trabajo en materia laboral, se concluye que las organizaciones laborales de trabajadores, tienen derecho de libertad de asociación sindical reconocidos en la legislación, por lo que no existe prohibición expresa a su constitución en el país.
- La implementación y participación de organización de trabajadores sindicales, dentro de las empresas públicas y privadas, es un proceso indispensable, ya que así existirá una participación conjunta entre los trabajadores y empleadores, en donde se establecerá y fijaran parámetros específicos para garantizar la adecuada relación entre el trabajador y el empleador.
- Del análisis efectuado, se puede establecer, que no existe un procedimiento fortalecido que garanticen la constitución de ningún tipo de sindicato en el país, al necesitar aprobación de certificación por parte del empleador, lo que presenta problemas específicos para las organizaciones de trabajadores sindicales, en donde, da paso a que se limite las garantías, los derechos y principios de los trabajadores, lo cual, no debería ser considerado como una exigencia, al considerar que el único requisito de estatus para su conformación debe ser de exigido por quienes lo conformaran en este caso los trabajadores.

- Las organizaciones de trabajadores sindicales, son mecanismos para establecer y garantizar la lucha de los derechos de los trabajadores, en el que el Estado, está facultado para garantizarlo, en amparo a las disposiciones constitucionales y convenios internacionales ratificados, lo que es el responsable de fomentar su funcionamiento bajo los principios de transparencia, democracia, participación, legalidad y alternabilidad.

5.2.- RECOMENDACIONES

- Se recomienda, al Estado ecuatoriano, la creación e implementación de una plataforma virtual en conjunto con el Ministerio de Trabajo, en donde los trabajadores, que están obligados o habilitados, puedan de forma ágil, fácil y segura constituirse, aprobar estatuto, registro de directiva, ingreso y exclusión de miembros, reforma de estatuto y aprobación, en cumplimiento con los requisitos establecidos en la legislación nacional, dejando por fuera los mecanismos que vulneran los derechos y procesos que extienden su conformación.
- Se recomienda, incorporar dentro del Código de Trabajo, la conformación de organizaciones sindicales a través de mecanismos en línea, habilitadas para el beneficio de los trabajadores en donde estos son los responsables de su estatus, cumplimiento de requisitos y subsanación, sin dar paso a entorpecer el ejercicio legal.
- Es importante, que el Estado, a través de la legislación en materia laboral, garantice los principios de libertad y asociación de trabajadores en empresa que no alcanzan el número de treinta trabajadores, razón por la que se puede incluir en el Código de Trabajo, la posibilidad de conformación con un número menor de treinta trabajadores o trabajadores que laboren para varios empleadores.

- Se recomienda, por parte del Ministerio de Trabajo, en proponer expida acuerdos, que garantice el acceso, reformas al Código de Trabajo y crear herramientas ágiles para los trabajadores, a fin de garantizar sus derechos, ya que se evidencia una falta de garantía recomendación dada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Domingo Campos. (s.f.). *Derecho laboral colombiano*. Colombia: Temis, 1997.

Asamblea Nacional del Ecuador . (2023). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi, Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Codigo de Trabajo*. Montecristi, Ecuador.

Atlántico., S. -S. (Mayo de 2021). *SINTRAIMTDESCOL*. Obtenido de SINTRAIMTDESCOL:
<https://www.sintraimtdescol.org/>

Baylos, A. (2022). *¿Para que sirve un sindicato*. Los libro de la Catarata.

Becher, P. (2022). *Formas de organizacion, estrategias y prqacticas sindicales: El caso del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educacion Buenos Aires (SUTEBA-Bahia Blanca) durante el periodo 2003-2015*.

Bravo, C. F. (2022). *Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral?* Pro Sciences: Revista de Produccion, Ciencias e Investigacion, 6(42), 211-224.

Cabanelas, G. (2018). *Diccionario Juridico Elemental* . Argentina : Heliasta .

Cauas, D. (2015). *Definicios de las variables, enfoque y tipo de investigacion*. Bogota : biblioteca electronica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1949 de julio de 1). *Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Convenio núm. 98*. Obtenido de Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Convenio núm. 98:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

Constitucion de la Republica Argentina . (1989). En *Ley de Asocaciones Sindicales N 23.351* (págs. Art 01-22).

Constitucion Politica de Colombia. (1991). Colombia .

Darlic, V. (4 de julio de 2015). *Friedrich Ebert Stiftung, Recuperado.* Obtenido de http://fes.zonarix.com:8081/sites/default/files/pdf/indice_libros-organizaciones-0424.pdf

De la Garza Toledo, E. (2008). *Los estudios laborales en America Latina al inicio del siglo XXI.* Obtenido de Estudio do Trabalho, Ano I, Num 2, Revista da RET, Rede de Estudio do Trabalho: www.estudosdotrabalho.org en la región andina, Revista Nueva Sociedad, N° 210, Quito, Ecuador.

Ermida Uriarte, O. y. (1985). *Sindicatos en libertad sindical.* Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria.

Gabriel. (22 de 11 de 2014). *Sindicalismo.* Obtenido de Sindicalismo: <http://angelyaelc.blogspot.com/2014/11/sindicalismo.html>

Galvão, A. &. (2019). *Reforma trabalhista:efeitos e perspectivas para os sindicatos.* Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade, 1, 203-223.

Informe del Comité de Libertad Sindical 278. (caso 1512 parrafo 297). Guatemala.

Ledesma, C. (2011). *Derecho Sindicales en America Latina.* Centro Internacional de Formacion de la Organizacion Internacional del Trabajo.

LTF. (2021). Ley Federal de Trabajo. En D. O. Reformada, *Sindicatos, federaciones y confederaciones* (pág. 96). Mexico. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- MACHICADO, J. (2010). *SINDICALISMO Y SINDICATO*. Obtenido de Sucre, Bolivia: USFX® Universidad San Francisco Xavier,: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html>
- Mantilla, E. G. (2017). *dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de Recuperado el febrero 2, 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf>
- Mantilla, E. G. (nomviembre de 2017). *dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de dspace.uce.edu.ec.: Recuperado el febrero 2, 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf>
- Migueluez, F. &. (2022). *Sindicalismo en la era digital*. Cuadernos de RELaciones laborales, 40(2), 237.
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. . (2021). *Evaluacion de procedimientos empleados para determinar la poblacion y muestra en trabajo de investigacion de posgrado*. Desafios, 12(1), 50-57.
- Nieto, E. (2018). *Tipos de Investigacion*. Universidad Santo Domingo de Guzman: vol.2.
- Organizacion Internacional de Trabajo. (1994). *Estudio general sobre la libertad sindical y negociacion colectiva*,. Obtenido de Estudio de la comision de expertos en aplicacion de convenios y recomendaciones, 81a. reunion de la CIT,Ginebra, parrafo 124.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. (17 de noviembre de 1988). *Protocolo de San Salvador*. El Salvador: decimo octavo periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General.
- Rodriguez Ortiz, M. H. (2023). *Reseña historica de la transformaciones de los sindicatos en Colombia y su incursion actual en el metaverso*.

Torres, J. (2023). *El gigante invertebrado: Los sindicatos en el gobierno. Argentina 1973-1976*: EDHASA.

Vega, Y. G. (2022). *La ley organica de Servicio Publico y los derechos sindicales de la clase obrera*. *Universidad y Sociedad* 14(S3), 525-536.

Zapirain, H. y. (2016 de mayo de 30). *Historia del Movimiento Sindical*. Obtenido de http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel_historia-movimiento-sindical.pdf