

Artículo científico

**Estudio del sindicato como una garantía de los derechos laborales colectivos
en Ecuador**

Study of the union as a guarantee of collective labor rights in Ecuador

David Santiago Proaño Tamayo ^a

^a Magister en Derecho Procesal y Litigación Oral. Titulado de la Universidad Internacional SEK. Ecuador. Email: santtydpt@hotmail.com Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2036-2386>.

Entregado: 24 de Mayo de 2019

Aprobado: 30 de Junio de 2019

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como propósito analizar la aplicación de los derechos laborales vinculados con el contrato colectivo de trabajadores en entidades públicas en el Estado ecuatoriano para ello, se utilizó la investigación del tipo documental descriptivo-explicativo con enfoque cuantitativo; la información recopilada se tomó de instrumentos normativos de derecho internacional y legislación nacional ecuatoriana aplicable en materia de derecho laboral, se aplicó además encuestas a trabajadores de una asociación colectiva que laboran en una empresa pública sobre el cumplimiento de sus derechos. Como resultado de la investigación se constató que los trabajadores que conforman la asociación colectiva desconocen varios de los derechos que los ampara, así como su alcance y condiciones laborales propias que favorezcan su desarrollo, entendido el derecho al trabajo como fuente de realización personal. Se concluye que, si bien existe un sindicato de trabajadores dentro de una institución estatal, que tiene beneficios y derechos, sus funciones se han limitado frente a la institucionalidad de un Estado que es al mismo tiempo empleador que vulnera sus derechos y el garante de su cumplimiento.

Palabras clave: trabajador; contrato colectivo; sindicato; derechos laborales.

ABSTRACT

The purpose of the research work was to analyze the application of labor rights linked to the collective contract of workers in public entities in the Ecuadorian State. For this purpose, descriptive-explanatory documentary research with a quantitative approach was used; The information collected was taken from normative instruments of international law and Ecuadorian national legislation applicable to labor law, and surveys were also applied to workers of a collective association working in a public company on the fulfillment of their rights. As a result of the investigation, it was found that the workers who make up the collective association are unaware of several of the rights that protect them, as well as their scope and working conditions that favor their development, including the right to work as a source of personal fulfillment. It is concluded that, although there is a union of workers within a state institution, possessing benefits and rights, its functions have limited it against the institutionality of a State that is at the same time an employer that violates their rights and the guarantor of their rights fulfillment.

Keywords: employee; collective agreement; labor union, labor rights.

INTRODUCCIÓN

Conforme lo señalan, dentro de su obra célebre, Carlos Marx y Federico Engels denominada Manifiesto del Partido Comunista (1848, pp. 10-11) “toda la historia de la sociedad humana, hasta la actualidad, es una historia de lucha de clases”, en la Roma antigua existió la lucha de las clases sociales que dividía a patricios, équites, plebeyos y esclavos, más tarde en la edad Media se dividía en señores feudales, vasallos, maestros y oficiales de los gremios, la gleba, y desde la época de la burguesía y el proletariado que persiste hasta la actualidad:

Hoy, toda la sociedad tiende a separarse, cada vez más abiertamente, en dos grandes campos enemigos, en dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado (...) El descubrimiento de América, las circunnavegaciones de África abrieron nuevos horizontes e imprimieron nuevo impulso a la burguesía. El mercado de China y de las Indias orientales, la colonización de América, el intercambio con las colonias, el incremento con las colonias, el incremento de los medios de cambio y de las mercaderías en general, dieron al comercio, a la navegación, a la industria, un empuje jamás conocido (...) El régimen feudal o gremial de producción que seguían imperando no bastaba ya para

cubrir las necesidades que abrían los nuevos mercados. Vino a ocupar su puesto la manufactura. Los maestros de los gremios se vieron desplazados por la clase media industrial, y la división del trabajo entre las diversas corporaciones fue suplantada por la división del trabajo de cada taller (p.11).

Según Jiménez (2009, p. 4) entre 1760 a 1770 acaece el nacimiento del movimiento sindical obrero con la Revolución Francesa en Francia y en las fábricas de Inglaterra, la clase obrera nace con “el descubrimiento de la máquina a vapor y de las máquinas para la elaboración del algodón”, la historia de la clase obrera por un trabajo digno y justo ha traspasado siglos de luchas a nivel mundial, regional y nacional, como se detalla:

La explotación en fábricas de niños, mujeres y hombres provocó una serie de luchas obreras, aunque no estuvieron organizadas. Primero iniciaron los robos en las fábricas, luego el incendio de las mismas, sobre todo de las máquinas, las rebeliones espontáneas y, más tarde la organización de uniones (Trade Unions), sociedades mutualistas y sindicatos. Según Engels, en su estudio de los obreros ingleses: “La rebelión de los obreros contra la burguesía ha comenzado en seguida del desarrollo industrial y ha atravesado diversas fases”. “La primera la más grosera, la más horrible forma de tal rebelión fue el delito”. En América, el primer estallido espontáneo y huelga minera, la registramos el 15 y 16 de agosto de 1766, protagonizada por los mineros mexicanos de Real del Monte, Pachuca, Hidalgo, que se sublevaron por las pésimas condiciones de trabajo que el patrón español Pedro Romero de Terreros les imponía (...) Los trabajadores se dividían en esa época en: esclavos negros (negros y mulatos), trabajadores temporales (repartimiento) y los asalariados libres. (Jiménez, 2009, p. 4)

El Comité Permanente Intersindical en Ecuador (2011) resalta que la historia de los derechos sindicales en Ecuador “está marcada por una serie de atropellos a los derechos humanos de las personas”, la misma inicia desde la colonia española con las enmiendas, mitas y obrajes como modalidad de explotación humana a través de la cual se beneficiaron unos pocos afectando la vida y bienestar especialmente de poblaciones de indígenas y afrodescendientes, hasta el inicio de la vida republicana en Ecuador (1830) no existieron muchos cambios, uno de los logros de las asociaciones laborales del siglo XIX (Sociedad de Sastres de Pichincha y Sociedad de Carpinteros de

Guayaquil) fue la reducción de la jornada laboral a nueve horas; otro logro fue la huelga organizada en los “años 1908 y 1909 por los trabajadores del Ferrocarril del Sur en Durán, quienes exigían mejoras salariales y respeto de la jornada laboral (...) se realizó el primer Congreso Obrero Ecuatoriano organizado por la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha”.

En el siglo XX, en el año 1917 existieron reclamos por parte de movimientos de operarios de sastrería hacia los dueños de los talleres con el fin de que existan mejoras en las condiciones de trabajo, a pesar de que la legislación ecuatoriana no lo permitía se entrega por primera vez un pliego de peticiones a favor de derechos laborales y sindicales (Comité Permanente Intersindical en Ecuador, 2011).

Siguieron a este acontecimiento otras importantes movilizaciones como la protagonizada por la Sociedad Tipográfica de Pichincha y la Huelga Ferroviaria organizada en Chimborazo en 1919; así también el paro general de empleados de farmacias en 1920. El 15 de noviembre de 1922, es una fecha dolorosa para la historia de la organización sindical en Ecuador, en un contexto del incremento del costo de la vida y de inestabilidad política, obreros guayaquileños llamaron a reclamar por mejoras salariales, sin embargo, este hecho terminó con la vida de 1000 personas en manos de la fuerza pública. En haciendas de la Sierra también se produjeron sucesivos levantamientos donde el principal reclamo era las precarias condiciones de trabajo para indígenas y campesinos. El fortalecimiento de la organización de los trabajadores dio como resultado la creación el 13 de julio de 1925, por primera vez en Ecuador de un Ministerio del Trabajo. En los años siguientes dentro del movimiento sindical se fortaleció en una serie de centrales obreras y de trabajadores que fueron claves, no solo para reivindicaciones laborales, sino que fueron el puntal de la organización social en Ecuador hasta finales de los ochenta. (Comité Permanente Intersindical en Ecuador, 2011).

El origen del Código de Trabajo de 1938 en Ecuador tiene influencia de la Revolución Juliana del año 1925, movimiento cívico militar que produjo legislación laboral sobre derechos sociales laborales como el contrato de trabajo, descanso semanal, prevención de accidentes, trabajo de mujeres y menores, protección de la maternidad, jubilación, montepío que sirvieron de base para la redacción del primer Código de Trabajo, le antecede la Constitución ecuatoriana redactada en 1929 que proclama derechos sociales y laborales (Milk, 1997, p. 99-100), en 1937 el Ministerio de Previsión Social,

Trabajo, Industria y Agricultura tuvo a su cargo la elaboración del primer código que regula las relaciones de trabajo en favor de obreros, el objetivo fue el mejoramiento de las condiciones de trabajo de artesanos y trabajadores, dicho código fue publicado en el registro oficial 210 del 5 de agosto de 1938 (Pérez, 2014).

En los años sesenta del siglo XX, Añez (2004, p. 5) resalta que la conformación de clases sociales se reestructura con la conformación de clases sociales (obrero) dentro de la legislación nacional e internacional que establecen normas y principios especiales en favor de la clase obrera asegurando “mejores condiciones de vida; tales como, salarios altos, reducción de la jornada de trabajo, pago de prestaciones y el beneficio de programas sociales dirigidos por el Estado”.

En el año 2008, la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008) de Montecristi en materia laboral instauro principios y derechos inalienables e irrenunciables relacionados con el derecho fundamental al trabajo, un derecho denominado como social y económico, se lo califica como aquella “fuente de realización personal y base de la economía”, se relaciona al trabajo como el medio que el Estado debe garantizar y proteger para el “pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”, así es que, el trabajo es el medio por el cual las personas aseguran su desarrollo y bienestar personal (Asamblea Constituyente, 2008, Artículo 33 - en adelante Art.).

El Art. 326 de la Constitución ecuatoriana vigente (Asamblea Nacional, 2008) en su inciso 5, menciona que todas las personas tienen derecho a realizarse actividades vinculadas a sus labores en un “ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”; la ley especial creada en el año 1938 es el Código de Trabajo codificado al año 2005 que en su Art. 38 sobre riesgos provenientes del trabajo se establece que “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle (...)” (Congreso Nacional, 2005), además establece que las obligaciones del empleador son (Congreso Nacional, 2005, Art. 42, p. 19):

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.

El Código de Trabajo ecuatoriano vigente establece además que un derecho de libertad de asociación en materia laboral permite al trabajador que se respete la creación y fortalecimiento de asociaciones de trabajadores, escuchar sus reclamaciones, acordar tanto con trabajadores como con asociaciones de representación de trabajadores para el procedimiento de quejas adecuado (Congreso Nacional, 2005, Art. 42 núm. 10, 15 y 26, p. 19).

Con lo antecedente, el artículo 440 del Código de Trabajo ecuatoriano establece la posibilidad de que los trabajadores y empleadores formen una asociación profesional o sindicato con el fin de velar por sus derechos laborales o sociales a través de su representación y gestión, el objetivo del presente estudio es analizar la aplicación de los derechos laborales vinculados con el contrato colectivo de trabajadores en entidades públicas en el Estado ecuatoriano.

MÉTODO

El tipo de investigación metodológica utilizada fue la descriptiva conforme la describe Arias (2012, p. 27), bajo el paradigma del enfoque cuantitativo a través del instrumento del guion de cuestionario a 20 personas que trabajan amparadas en el Código de Trabajo dentro de una entidad pública, sobre los métodos utilizados se encuentra el método deductivo aplicado en la tabulación de datos cuantitativos, el analítico y el sintético en la interpretación y discusión de los resultados mediante una revisión bibliográfica.

El cuestionario fue aplicado a los trabajadores que en su totalidad han firmado el contrato colectivo de trabajo dentro de la institución pública, se aplicó en el mes de enero del 2019, no fue posible aplicar otro instrumento como la entrevista ya que por su naturaleza la relación laboral genera imposición, en el hipotético de si los trabajadores debidamente identificados con sus datos personales hubiesen emitido opiniones o tipo de información que el empleador consideraba confidencial o perjudicial hubiese sido objeto de despido o sanción, bajo este criterio se aplicó un tipo de muestreo intencional (Palella y Martins, 2012, p. 114).

RESULTADOS

La investigación se realizó en el mes de enero del 2019, la población universo fue de 20 personas a las que se realizó la encuesta, siendo en términos de género 17 hombres (85%) y 3 mujeres (15%). Sobre su auto identificación étnica se determina que de las 20 personas 16 son mestizos con un 80%, 1 persona indígena 5%, 1 persona afrodescendiente 5% y 2 personas montubias 10%.

Pregunta:	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. ¿Conoce usted qué derechos y garantías laborales al estar amparado en el Octavo Contrato Colectivo?	SI	10	50%
	NO	9	45%
	NO SÉ	1	5%
2. ¿Considera usted que se ha cumplido el Octavo Contrato Colectivo por parte de su empleador?	SI	8	40%
	NO	9	45%
	NO SÉ	3	15%
3. ¿Considera usted que en su trabajo se ha cumplido el pago de horas extras, fines de semana o feriados?	SI	9	45%
	NO	11	55%
4. ¿Considera usted que en su trabajo se ha cumplido el pago de horas suplementarias?	SI	14	70%
	NO	6	30%
5. ¿Ha recibido anualmente en su trabajo ropa y uniformes de trabajo?	SI	7	35%
	NO	13	65%
6. ¿Conoce usted si se han realizado las quejas respectivas sobre el incumplimiento de sus derechos ante el empleador?	SI	3	15%
	NO	9	45%
	NO SÉ	8	40%

Tabla 1: Cumplimiento de Contrato Colectivo de Trabajo

En el presente trabajo se ha elaborado una tabla que vincula el cumplimiento de los derechos de trabajadores privilegiados (beneficios económicos, sociales y de capacitación) que laboran bajo dependencia para garantizar su estabilidad laboral, en la institución pública, se presenta como resultados de las preguntas más importantes en las que verifica que la percepción de los trabajadores en relación al contrato colectivo que les ampara es negativa.

En relación al marco normativo ecuatoriano se establece un ordenamiento jurídico que protege los derechos del trabajador bajo el principio pro operario conforme la siguiente síntesis:

Marco Normativo ecuatoriano

El instrumento internacional que enmarca la historia de los derechos humanos fundamentales es la Declaración Universal de los Derechos Humanos creada por la Organización de Naciones Unidas en el año 1948, dicho instrumento establece que toda persona tiene derecho a formar sindicatos que vele por sus intereses laborales, a una remuneración justa y condiciones satisfactorias que protejan su dignidad humana durante el desarrollo de su actividad de trabajo:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a

igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Organización de Naciones Unidas, 1948, Art. 23)

Existen adicionalmente, tratados internacionales de derechos humanos que Ecuador ha suscrito y ratificado que son de aplicación vinculante, los mismos que protegen a las personas de cualquier condición que merme su desempeño laboral, específicamente se establece que todo trabajador tiene derecho de asociarse en sindicatos sin ningún tipo de intervención pública o privada (Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, 1966, Art. 22; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Art. 8)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos, 1969, Art. 16) señala que toda persona tiene derecho a la “libertad de asociación con fines laborales”, finalmente la Organización Internacional del Trabajo creada desde 1914 respondió a luchas sociales, y es la más antigua organización internacional creada por Estado que enmarca los derechos de los trabajadores en todo el mundo, crea en el año 1948 el convenio 87 Co87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

El Estado ecuatoriano dentro de su marco normativo ha establecido que todas las personas poseen derechos fundamentales uno de ellos el derecho al trabajo, a una remuneración justa, en otros derechos sociales y económicos que aseguren su bienestar e integridad.

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 33).

El Estado ecuatoriano garantiza dentro de su Constitución vigente desde el año 2008 el derecho al Trabajo; este es, un derecho primordial para el desarrollo integral de una persona, es el quinto derecho esencial establecido en nuestra constitución después

del derecho a la 1º vida, 2º libertad, 3º salud, 4º educación y 5º trabajo, en este orden de preeminencia. El derecho a un trabajo digno como garantía de estabilidad económica, constituye un trabajo económico y social, porque es vital en el desarrollo integral del ser humano, afecta profundamente a su dignidad y su vínculo al acceso a la propiedad privada vinculada con su accionar de trabajo (Murillo, 2006, p. 12)(Witker, 2008, pp. 275-279). Para López (2008, p. 186) el derecho al trabajo además de sea económico y social es un derecho humano y debe garantizarse bajo esa protección y bajo estándares del sistema internacional de los derechos humanos ha construido a lo largo del tiempo.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico se entiende que los derechos laborales del trabajador son irrenunciables e intangibles, nadie puede tocarlos; además de que el Estado es el encargado de fomentar el empleo y eliminar factores de subempleo y desempleo, entendido el subempleo cuando no se cumplen las condiciones o requisitos mínimos establecidos para el trabajo, se desea eliminar toda forma de precarización del trabajo.

Entre los parámetros laborales establecidos en la Constitución ecuatoriana se establece específicamente en el Art. 330 la igualdad de condiciones al trabajo, con énfasis en la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, el orden de precisión establecido es mujer y hombre, además se fomenta el trabajo a personas con capacidades especiales, eliminando la tercerización (intermediación laboral en perjuicio a la clase obrera que realiza su trabajo intelectual y físico), al año 2015, se ha eliminado el despido ineficaz cuando una mujer se encuentra embarazada otorgándole más derechos y garantías dentro de su trabajo con la vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Asamblea Nacional, 2015).

Con la vigencia de la mencionada ley especial en materia laboral, se continua con el fomento de la estabilidad laboral de un trabajador a través del contrato indefinido de trabajo con periodo de prueba de 90 días, lo cual genera la estabilidad laboral, garantizando los derechos del trabajador; además la afiliación a la seguridad social por parte del patrono desde el primer día de trabajo, derecho primordial que ayudará a que el trabajador tenga el acceso a la seguridad social de inmediato, cabe señalar de que existe una sanción penal establecida en el artículo 296 del Código Orgánico Integral Penal (Asamblea Nacional, 2014) al empleador que no cumpla con este derecho el mismo que será sancionado con 30 días de prisión privativa de la libertad por el delito contra el trabajo.

Para Witker (2008, p. 279) el derecho colectivo laboral regula “relaciones entre grupos de sujetos colectivamente considerados (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, etcétera)” en nuestro caso a través del denominado contrato colectivo. Sobre la libertad sindical en la Constitución ecuatoriana (Asamblea Constituyente, 2008) en el Art. 326 numeral 7 se habla del derecho a la sindicalización, derecho importante dentro del contrato colectivo amparado en la Constitución, Código de Trabajo y normas internacionales. Conforme lo señala el artículo 220 del Código de Trabajo vigente desde el año 2005:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Congreso Nacional, 2005, Art. 220).

El contrato colectivo de trabajo establece que los trabajadores en cualquier momento tengan la posibilidad de crear un sindicato, un sindicato se forma dentro de una empresa privada bajo contrato colectivo para tener más beneficios sociales y garantizar la estabilidad laboral. Cabanellas (2006, p. 71) en su Diccionario Jurídico Elemental refiriéndose al contrato colectivo menciona que se trata de un contrato suscrito por trabajadores “con uno o más patronos, por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.

Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia. Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos. (Congreso Nacional, 2005, Art. 442).

Conforme el artículo 440 y 220 del Código de Trabajo ecuatoriano (Congreso Nacional, 2005) el contrato colectivo es un acuerdo o pacto entre uno o más empleadores con uno o más trabajadores, con la finalidad de formar una organización o un sindicato, buscando que los trabajadores sean amparados y protegidos por un contrato colectivo, eliminando abusos dentro del contexto laboral. El empleador puede ser una persona natural o jurídica, pública o privada, nacional o extranjera, en el ámbito público existen trabajadores que están regulados por el Código de Trabajo más no por la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, pueden crear un contrato colectivo los conserjes, guardias, choferes, etc.

Un sindicato o asociación profesional es un conjunto de trabajadores (30 mínimo) o empleadores (3 mínimo) que formaron un contrato colectivo para defender sus intereses laborales, sociales y profesionales, quienes forman un sindicato son los trabajadores con intereses laborales que permiten mantener privilegios, por ejemplo, no ser despedidos, contar con ciertos beneficios sociales especialmente por su condición de vulnerabilidad. El Código de Trabajo, establece que no puede formar parte del sindicato personal administrativo, únicamente los grupos más vulnerables lo pueden formar, tales como, choferes, guardias de seguridad, conserjes, auxiliares de limpieza, choferes.

Existen gremios, como aquel conjunto de colegios de profesionales, sin autorización previa y en total desconocimiento del empleador, como gremios de abogados, médicos, ingenieros, médicos, etc., que tienen la posibilidad de agremiarse. Las asociaciones se forman por trabajadores autónomos que no laboran bajo relación de dependencia, por ejemplo, mecánicos, choferes, etc.; y, el Comité de empresa es el grupo de personas electas por los trabajadores para su representación en la celebración de contratos como para la representación de conflictos colectivos, dicho comité se crea cuando existe un sindicato de trabajadores (Congreso Nacional, 2005, Art. 459).

Características del contrato colectivo

Con base en lo que señala Torres (2012, p. 8-9) las características del contrato colectivo de trabajo son:

- a) Representación colectiva.- comparece el representante de la organización sindical o profesional en nombre de todos los trabajadores o empleadores que la conformen.
- b) Es un contrato de tracto sucesivo que se aplica a lo venidero.

- c) Es el resultado de la negociación a la que lleguen las partes contractuales (asociación de trabajadores y empleadores).
- d) De aplicación extensiva.- se considera que cuando existe algún logro alcanzado por la asociación sindical o profesional los beneficios adquiridos amparan a todos los trabajadores independientemente de que conformen o no dicha asociación.

DISCUSIÓN

El contrato laboral colectivo dentro de la legislación ecuatoriana permite la formación de una entidad laboral denominada organización sindical que protege los derechos de trabajadores que la conforman y que se extiende a todos los trabajadores del mismo empleador, en este caso los trabajadores laboran bajo relación de dependencia de la Dirección Distrital en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura del Ministerio de Transporte y Obras Públicas siendo una entidad del Estado están regulados por el Código de Trabajo.

Sobre el conocimiento de los derechos laborales que ampara a los trabajadores el 50% (10 personas) entiende que conoce cuáles son los derechos privilegiados que emanan del octavo contrato colectivo dentro de la institución pública, que como empleador tiene la obligación vinculante de hacerlo, no obstante, cuando se pregunta si considera que se ha cumplido con el Octavo Contrato Colectivo por parte de su empleador el 45% responde que no, sumando el 15% que no sabe si se lo ha hecho o no, y el 40% considera que si se lo ha hecho.

Las preguntas 3, 4 y 5 se enmarcan dentro de los derechos laborales que adquiere el trabajador y que el empleador está obligado, independientemente de si es un trabajador que forme parte o no de un sindicato, se debe asignar recursos para la protección de los trabajadores materializado en uniformes de trabajo especialmente para labores de campo, como conducción de maquinaria pesada, entre otras. La mayoría de trabajadores (65%) señala que no se han entregado los uniformes respectivos de cada año, respecto a las horas extraordinarias generadas en jornadas extenuantes la mayoría (55%) de trabajadores se considera perjudicado en el pago respectivo lo que afecta su desempeño laboral, desarrollo integral.

Durante la aplicación del instrumento varios de los trabajadores desconocían a que tipos de derechos se hacía referencia, entre confusión y entre desconcierto, conforme se verifica la respuesta de los trabajadores de la última pregunta de la encuesta los trabajadores no han iniciado las quejas respectivas con el fin de continuar con el proceso

administrativo, a fin de evitarse inconvenientes con temor del empleador se reconoce que se han sentido vulnerados en sus derechos laborales y privilegios sindicales, derechos sindicales que el Estado legitima y al fungir como empleador mantiene una obligación doble de respeto a los derechos de trabajadores que se consideran privilegiados por su condición. Cabe aclarar que cuando existe duda del cumplimiento de una disposición reglamentaria o contractual en beneficio de los trabajadores existe el principio pro operarium de aplicación universal y amparado en el Art. 326 numeral 3 de la Constitución ecuatoriana que señala que: “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Asamblea Constituyente, 2008, Art. 326, núm. 3).

Dicho principio opera cuando existe un conflicto colectivo que es cuando existe problemas de orden jurídico en el ámbito laboral entre el empleador y los trabajadores miembros de la asociación sindical que han firmado el contrato colectivo, al existir el conflicto lo pertinente es realizar el pliego de peticiones. El pliego de peticiones, es una solicitud por los trabajadores o por el representante de los trabajadores del sindicato, en el cual, van a hacer constar todos los problemas o inconvenientes que existen en la empresa (en este caso institución pública), este pliego de peticiones es presentado ante la Inspectoría del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales del cantón respectivo, el departamento respectivo es el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; en el proceso existe el proceso de mediación, este tribunal es el competente para solucionar las peticiones del pliego presentado, el trámite no puede permanecer abierto de forma discrecional, cuando finaliza el proceso se emite un acta de conciliación que se debe cumplir por parte del empleador de forma obligatoria.

Torres (2012, p. 15) citando a Cabanellas menciona que un conflicto colectivo surge entre un empleador o grupo de empleadores (personas naturales o jurídicas) frente a la oposición que genera la relación laboral que existe con un grupo de trabajadores organizados; el comité de empresa se crea con el fin de intervenir en el conflicto colectivo de forma excluyente del conflicto, en la empresas en las que no exista un comité se formará subsidiariamente a través de la asamblea de los trabajadores miembros del sindicato un comité especial.

El trámite que se sigue consta de dos instancias, en primera instancia se inicia con la presentación del pliego de peticiones, cuando las relaciones laborales entre las partes no han sido solucionadas internamente, se presenta el pliego de peticiones y tal como lo señala Torres (2012, p. 39) deben ser concretas, precisas y determinadas que

generalmente son de carácter económico, con demandas de mejoras salariales y sociales, despidos intempestivos, condiciones de salud, salubridad, higiene, etc. Seguido de ello:

La autoridad, Inspector o Subinspector, que recibe el pliego, luego de ponerle la fe de presentación expide la providencia en la que se ordena la notificación al empleador, o a su representante, legal y le concede el término de tres días para contestar. El mismo funcionario realiza la notificación y sienta razón de la fecha y la persona que recibió la notificación (Torres, 2012, p. 40).

Con la notificación o aviso de la presentación del pliego de peticiones que se hace al empleador existe la fase de mediación laboral entre las partes, mediación obligatoria que puede finalizar con la solución parcial o total en ambas situaciones se emite el acta respectiva, y/o que no se llegue a ningún acuerdo en este caso remite el inspector de trabajo el expediente al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conformado el tribunal se procede a la comparecencia de las partes con sus defensores técnicos a la audiencia de conciliación donde se escucha a las partes, el tribunal es el que decide si ha habido o no conciliación, de no haberlo se abre paso al término de prueba e investigación finalizada esta etapa se procede a la emisión del acta de resolución del conflicto colectivo (Torres, 2012, p. 44); en segunda instancia, el fallo emitido que es objeto de apelación por cualquiera de las partes que se sienta perjudicada y que lo resolverá en segunda instancia el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje.

Los procesos establecidos en la legislación nacional e internacional sobre libertad sindical que fomentan la formación de asociaciones de trabajadores que velan por los derechos de los trabajadores existen, así como las estipulaciones de la ley, se cumplen los estándares obligatorios como es la formación de una asociación sindical a través de un contrato colectivo, en el caso, varios de los trabajadores consideran que sus derechos no han sido protegidos, los procedimientos existen así como los procedimientos a cumplirse, no obstante, se constata una relación desigual de trabajadores y empleadores, inclusive en el pago de horas extraordinarias y trabajos extenuantes que trabajadores vulnerables consienten.

CONCLUSIONES

En la presente investigación, se analiza el proceso de construcción del derecho laboral en Ecuador, proceso que se ha internalizado a través de los instrumentos internacionales de derechos humanos que reflejan la necesidad de crear un marco

normativo que proteja a trabajadores, obreros, etc., frente a los requerimientos del empleador.

A través de una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo se verifica que los encuestados sienten un descontento con el empleador que no ha cumplido con varios de sus derechos laborales, sociales y colectivos, no obstante, al percibir una relación laboral desigual tal protección sindical se ve opacada frente al Estado ecuatoriano, que en el caso funge como empleador. A pesar de ello, se resalta que existen procedimientos administrativos que velan por la seguridad y protección laboral de los trabajadores, no obstante, no es considerada como factible para la población laboral.

Se concluye que, si bien existe un sindicato de trabajadores dentro de una institución estatal, poseyendo beneficios y derechos, sus funciones se lo han limitado frente a la institucionalidad pública de un Estado que funge como empleador y que al mismo tiempo produce un desmedro en el goce y disfrute de derechos colectivos en favor de sector social que necesita su protección.

REFERENCIAS

Añez, Carmen (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. Revista de Ciencias Sociales (Ve) [en línea] 2004, X (enero-abril): [Fecha de consulta: 26 de febrero de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28010106>> ISSN 1315-9518

Arias, Fidias (2012). El Proyecto de Investigación. Editorial EPISTEME- Venezuela.

Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador (2008). Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional (2014). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Cabanellas, Guillermo (2006). Diccionario Jurídico Elemental. Pag.71

Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Comité Permanente Intersindical en Ecuador (2011). Recuperado en 10 de enero del 2019 en: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

Jiménez, Raúl (2009, p. 4). Historia del Movimiento Sindical Internacional. Ediciones Eedut.

López Patrón, J. (2008). Los derechos laborales en el sistema interamericano de protección de derechos humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Revista Colombiana De Derecho Internacional*, 6(12). Recuperado a partir de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13925>

Milk, Richard (1997). Movimiento obrero ecuatoriano: el desafío de la Integración. Abya-Yala.

Murillo, Jaime (2006). El derecho económico-social en el fuero del trabajo. Recuperado el 10/05/2019 en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2493853.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Organización de Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Organización de Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Organización de Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Organización de Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.

Palella, Santa y Martins, Feliberto (2012). Metodología de la investigación. Editorial FEDUBEL. 1ª reimpresión.

Pérez, Gustavo (2014). El Código del Trabajo ecuatoriano 1938-2014. Recuperado el 20/01/2019 en: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/el-codigo-del-trabajo-ecuatoriano-1938-2014>

Torres, Cristian (2012). Dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo. Trabajo de fin de titulación. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado el 09/10/2018 en: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3292/1/TESIS%20TORRES%20LUDEN A%20CRISTIAN%20IVAN.pdf>

Witker, Jorge (2008). Derecho Económico y Derecho del Trabajo: Las Sinergias de la Globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Recuperado el 05/05/2019 en: file:///C:/Users/asubia/Downloads/21071-35095-1-PB.pdf